

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR HET BOEKEN- EN  
TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF  
1 januari 2005 - 31 december 2006**

([www.uitgeverijbedrijf.nl](http://www.uitgeverijbedrijf.nl))

De ondergetekenden:

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

Groepsverenigingen binnen het Nederlands Uitgeversverbond, Hogehilweg 6 te Amsterdam Z.O., 1101 CC, tel. 020 - 4309150, (Internet: [www.nuv.nl](http://www.nuv.nl); email: [info@nuv.nl](mailto:info@nuv.nl))  
partijen te ener zijde,

en

- FNV-KIEM, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend aan de Jan Tooropstraat 1 te Amsterdam (Postbus 9354, 1006 AJ Amsterdam), tel. 020 - 3553636; [www.fnv-kiem.nl](http://www.fnv-kiem.nl),
  - Dienstenbond CNV, gevestigd aan de Polarisavenue 175 te Hoofddorp (Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp), tel. 023 - 5651052; [www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl);
  - De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd aan de Multatulilaan 12 te Culemborg (Postbus 400, 4100 AK Culemborg), tel. 0345-851851; [www.unie.nl](http://www.unie.nl);
- partijen te anderer zijde,

verklaaren per 1 januari 2005 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding bij de CAO</b>	5
<b>CAO-artikelen</b>	
Artikel 1 - Definities	8
Artikel 2 - Werkingssfeer	9
Artikel 3 - Algemene verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 4A - Sociaal beleid	11
Artikel 4B - Sociaal beleidskader	12
Artikel 4C - Arbeidsmarktbeleid	12
Artikel 5 - Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	14
Artikel 6 - Verplichtingen van de werknemer	14
Artikel 7 - Aanstelling - ontslag - schorsing	16
Artikel 7A - Maatwerk	19
Artikel 8A - Arbeidsduur en arbeidstijden	20
Artikel 8B - Regeling Roostervrije tijd	20
Artikel 8C - Seniorenverlof	22
Artikel 9 - Salarisbepalingen	23
Artikel 10 - Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	25
Artikel 11 - Plaatsing in een lager ingedeelde functie	25
Artikel 12 - Overwerk	27
Artikel 13 - Feestdagen	28
Artikel 14 - Afwezigheid met behoud van salaris	28
Artikel 15 - Vakantie	30
Artikel 15A - Verlof à la Carte	33
Artikel 16 - Vakantietoeslag	33
Artikel 17 - Bijdrage premie ziektekostenverzekering t/m 31-12-2005	33
Artikel 18 - Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	35
Artikel 18A - Arbeidsongeschiktheidsvoorziening t/m 31-12-2005	37
Artikel 18B - Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006	38
Artikel 19 - Uitkering bij overlijden	39
Artikel 20 - Basis-VUT- en aanvullingsregeling t/m 31-12-2005	40
Artikel 20A - VUT-Overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006	40
Artikel 21 - Employability en scholing	41
Artikel 22 - Gelijke behandeling mannen en vrouwen	42
Artikel 22A - Kinderopvang	42
Artikel 23 - Bedrijfstakbureau	43
Artikel 24 - Minimum-pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	43
Artikel 24A - Minimum pensioenvoorwaarden en afspraken i.v.m. beëindiging minimum prepensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2006	44
Artikel 24B - (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	45
Artikel 24C - Levensloopregeling	45
Artikel 25 - Vakbondswerk in de onderneming; afdracht vakbondscontributie	45
Artikel 26 - Werkgeversbijdrage	47
Artikel 27 - Dispensatie	47
Artikel 28 - Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	47
Artikel 29 - Tussentijdse wijzigingen	48
Artikel 30 - Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	48

<b>Protocollaire bepalingen</b>	49
<b>Bijlagen</b>	
- <i>Arbeidsvoorwaarden</i>	
Bijlage I-A - Functieniveaugroepen en functieniveaugroepenmatrix	53
Bijlage I-B - Salarisschalen	55
Bijlage II - Structurele loonsverbeteringen in 2005 en 2006	57
Bijlage III-A - Minimum pensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005	58
- Minimum pensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2006 ( <i>gereserveerd</i> )	62
Bijlage III-B - Minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005	63
Bijlage III-C - Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden	66
Bijlage IV-A - Opleidingsbeleid	72
Bijlage IV-B - Regeling partieel leerplichtigen	74
Bijlage V - Nadere uitleg van de afspraken m.b.t. de vrijvallende prepensioenpremies m.i.v. 1-1-2006 en de vrijvallende VUT-premies per 1-1-2007	75
Bijlage VI - Regeling bescherming zwangere werkneemsters	77
Bijlage VII - Vertegenwoordigers op provisiebasis	78
Bijlage VIII - Regeling bij reorganisaties, fusies en liquidaties	82
- Onderdeel A: Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties	82
- Onderdeel B: Afvloeiingsregeling ingeval van reorganisatie e.d.	86
- <i>Reglementen</i>	
Bijlage IX - Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1-1-2001 t/m 31-12-2005	89
Bijlage IX-A - Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006	103
Bijlage X - Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf t/m 31-12-2005	117
Bijlage X-A - Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006 ( <i>Gereserveerd</i> )	122
Bijlage XI - Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2005	123
Bijlage XII - Reglement Verlof à la Carte	129
Bijlage XII-A - Arbeidsvoorwaarden à la Carte	132
Bijlage XIII - Reglement Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	133
Bijlage XIV - Modelreglement spaarloonregeling	135
Bijlage XV - Modelreglement levensloopregeling m.i.v. 1-1-2006	140
Bijlage XVI - Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	145
<b>Trefwoordenregister</b>	146



# Inleiding bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Tot de belangrijkste wijzigingen in deze CAO per 1 januari 2005 behoren de volgende onderwerpen:

## 1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

## 2. Salarissen/salarisschalen

Structurele loonstijging:

per 1 oktober 2005: 1,25 %

per 1 april 2006: 1,25 %.

Een éénmalige uitkering, uit te betalen in de maand november 2005, over de maanden januari 2005 tot en met september 2005: 0,6 % van de vastgestelde bruto maandsalarissen.

## 3. VUT / Prepensioen / Levensloop

### *VUT-regeling*

*Werknemers van 55 jaar en ouder*

Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, wordt de VUT als overgangsregeling voortgezet. De VUT-gerechtigde leeftijd gaat gefaseerd van 61 naar 62 jaar. De VUT-premie blijft tot de VUT-gerechtigde leeftijd gehandhaafd.

*Werknemers jonger dan 55 jaar*

Voor werknemers die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar wordt de VUT-regeling per 1 januari 2006 stopgezet. De reguliere premieheffing van 5,8% (50/50) blijft gedurende het jaar 2006 nog gehandhaafd.

Per 1 januari 2007 vallen derhalve de VUT-premies vrij voor de werknemers jonger dan 55 jaar, welke premies alsdan kunnen worden besteed aan een verbetering van de pensioenregeling en/of levensloopregeling.

### *Prepensioen / Levensloop*

*Werknemers van 55 jaar en ouder*

Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, wordt de prepensioenregeling als overgangsregeling gecontinueerd. De reguliere premieheffing blijft op haar huidige niveau gehandhaafd tot het moment van uittrekking.

*Werknemers jonger dan 55 jaar*

De prepensioenregeling eindigt op 31 december 2005 voor de werknemers die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar.

Met ingang van 1 januari 2006 kan de premievrijval ten gevolge van de afschaffing van het prepensioen worden besteed aan een te creëren levensloopfaciliteit.

Ten behoeve van de uitvoering van afspraken over levensloop binnen ondernemingen zal op bedrijfstakniveau een faciliteit in de vorm van een mantelpolis worden aangeboden.

## 4. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1<sup>e</sup> ziektejaar: 100 % van het salaris.

- 2<sup>e</sup> ziektejaar: 70 % van het salaris, tenzij sprake is van reïntegratie. Over de gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal in dat geval 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 IVA-keuring is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.

- 3<sup>e</sup> jaar: het 1<sup>e</sup> IVA-jaar wordt aangevuld tot 85 % (ongemaximeerd), de WGA wordt niet aangevuld.

- De pensioenopbouw vindt plaats binnen de fiscale regels.

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

- Ten behoeve van WGA-situaties zal op bedrijfstakniveau een faciliteit met een verzekeringsoptie worden aangeboden aan werknemers om een zgn. WGA-gat na de loongerelateerde periode financieel te ondervangen.

## **5. Afvloeiingsregeling / WW**

### *Afvloeiingsregeling*

Er wordt een protocollaire bepaling in de CAO opgenomen, waarin partijen uitspreken de afvloeiingsregeling in de CAO te herzien op het moment dat duidelijk is hoe de nieuwe WW zal luiden. De herziening van de afvloeiingsregeling zal plaatsvinden op basis van de volgende uitgangspunten:

- geen materiële verslechtering ten opzichte van de huidige regeling in zijn totaliteit;

- vervanging van het leeftijdsbeginsel door het dienstjarenbeginsel als uitgangspunt van de aanvullingsstaffels in de regeling.

### *57+ regeling*

De tijdelijke buitenwerkingstelling van de 57-jarigenregeling (ontslag wegens reorganisatie betekent WW + aanvulling en daarna met VUT) die per 2 december 2003 was ingegaan, wordt opgeheven per 1 oktober 2005, mits de VUT stichting voor de 57+ regeling voldoende middelen bijeen heeft gebracht.

De 57+ regeling eindigt op de datum van invoering van de nieuwe WW (vermoedelijk 1 oktober 2006) en geldt niet voor 'oude gevallen' (vòòr 1 oktober 2005).

## **6. Ziektekosten / Zorgstelsel 2006**

In verband met de invoering van de Basiszorgverzekeringswet per 1-1-2006 vervalt de werkgeversbijdrage-regeling ziektekosten in de CAO per 1-1-2006 en geldt vanaf die datum de nieuwe wettelijke werkgevers-verplichting.

Op bedrijfstakniveau zal een faciliteit worden aangeboden ten behoeve van een ziektekostenverzekering in de vorm van een mantelpolis. Op concernniveau wordt aanbevolen een collectieve verzekering af te sluiten.

## **7. Fiscale verrekening vakbondscontributie**

Met ingang van 1 januari 2006 mag op verzoek van de werknemer de vakbondscontributie door de werkgever op een fiscaal vriendelijke wijze worden ingehouden op het loon, mits er op bedrijfstakniveau een afspraak terzake kan worden gemaakt met de fiscus.

## **8. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage ("vakbondstientje") wordt verhoogd van 0,08% naar 0,1%.

Van deze heffing wordt 0,07%-punt afgedragen aan de gezamenlijke bij de CAO betrokken werknemersorganisaties.

## **9. Studiecommissies**

Er worden paritaire studiecommissies ingesteld ten behoeve van de volgende onderwerpen:

- Aanpassing van de minimum pensioen - en prepensioenvoorwaarden per 1-1-2006;
- Onderzoek naar leeftijdbewust personeelsbeleid, inclusief ouderenbeleid;
- Modernisering van de CAO.

De twee laatstgenoemde commissies rapporteren aan CAO-partijen t.b.v. de onderhandelingen voor een nieuwe CAO 2007.

## **10. Arbo-maatwerkregeling**

In verband met de liberalisering van de Arbowet per 1 juli 2005 wordt in de CAO per 1-1-2006 een maatwerkregeling “Servicecentrum Gezond Uitgeven!” t.b.v. uitgeverijen opgenomen.

## Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder

*Werkgever*

**a.**

Werkgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die met verantwoordelijkheid voor de inhoud in hoofdzaak boeken en/of tijdschriften en/of educatief materiaal en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten vervaardigt en/of doet vervaardigen, uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken.

*Vakverenigingen*

**b.**

Vakverenigingen: de partijen te anderer zijde.

*Werknemer*

**c.**

Werknemer: de man of vrouw in dienst van de werkgever met in achtneming van het gestelde in artikel 2.

*Maand; periode*

**d.**

Maand: een kalendermaand;

Periode: een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender.

*Week*

**e.**

Week: een periode van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend 0.00 uur.

*Normale wekelijkse arbeidsduur*

**f.1**

Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal uren per week voor werknemers in volledige dienst.

*Voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden*

**f.2**

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).

*Schaalsalaris*

**g.**

Schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage I.

*Salaris*

**h.**

Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9.

### *Uurloon*

**i.**

Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (52x36)

### *Functie*

**j.**

Functie: het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de werknemer in een functieniveaugroep is ingedeeld.

### *Ondernemingsraad*

**k.** Ondernemingsraad: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## **Artikel 2      Werkings sfeer**

### *Werkings sfeer*

#### **2.1**

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

#### **Toelichting: Werkgever**

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

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

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

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

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

### *Van de CAO uitgezonderde werknemers*

#### **2.2**

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

- werknemers wier functieniveau wordt aangeduid met de titel van directeur of adjunct-directeur,
- werknemers die in hoofdzaak journalistieke werkzaamheden verrichten,
- werknemers die als vakantiehulp zijn aangenomen, waaronder wordt verstaan een ieder die, ongeacht het aantal wekelijkse arbeidsuren, zich verbindt tot het verrichten van niet-beroepsmatige

arbeid in de onderneming bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke de duur van drie maanden niet te boven mag gaan. Voor 18-jarigen en jonger mag de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per vakantieperiode een termijn van twee maanden niet overschrijden,  
- werknemers die als losse kracht beschikbaar zijn en op afroep incidenteel werkzaamheden verrichten bij de werkgever, met dien verstande dat de betaling van salaris en vakantietoeslag en de toekenning van vakantiedagen plaatsvinden op basis van deze CAO, uitsluitend over de gewerkte uren, onverminderd het bepaalde in de artikelen 3.4, 4C.1 en 4C.6 van deze CAO.

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

### **2.3**

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

## **Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever**

*Nakoming te goeder trouw*

### **3.1**

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

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

### **3.2**

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

*Schriftelijke arbeidsovereenkomst; uitreiking CAO boekje*

### **3.3**

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

*Schriftelijke afspraken voor losse krachten*

### **3.4**

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

*Wijziging van in gunstige zin afwijkende arbeidsvoorwaarden*

### **3.5**

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

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

## **Artikel 4A      Sociaal Beleid**

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

#### **4A.1**

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

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

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

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

### *Omvang van de informatieverstrekking*

#### **4A.2**

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

**a.** de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.

**b.** de belangrijkste sociale aspecten, in kwantitatieve en kwalitatieve zin, van de betreffende beleidsvoornemens, zoals:

- werkgelegenheid;
- rechtspositie van de werknemers;
- inhoud en niveau van de functies, in het kader van de gegeven bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur;
- de arbeidsomstandigheden, zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;
- opleidingen.

**c.** te treffen maatregelen met betrekking tot omscholing en bijscholing in verband met de invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. de invoering van ingrijpende veranderingen hierin.

### *Uitbreiding van de informatieverstrekking tot vakverenigingen*

#### **4A.3**

Naast het overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever desgevraagd de verstrekte informatie eveneens bespreken met vakverenigingen, waarvan hem (de werkgever) bekend is dat zij leden onder zijn werknemers tellen, zonder dat dit ertoe leidt dat de 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*

#### **4A.4**

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

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

*Vertrouwelijke behandeling op verzoek; geheimhouding*

#### **4A.5**

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

## **Artikel 4B      Sociaal Beleidskader**

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

#### **4B.1**

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

*Minimum voorwaarden voor een Sociaal Beleidskader*

#### **4B.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*

#### **4C.1**

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

### *Adequate bekendmaking vacatures*

#### **4C.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*

#### **4C.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*

#### **4C.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*

#### **4C.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. De werkgever zal hierbij zoveel mogelijk de aanbevelingen genoemd in protocollaire bepaling nr. 4 in acht nemen.

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

### *Deeltijdarbeid*

#### **4C.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.

d. Indien werknemers die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

## **Artikel 5      Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

*Nakoming te goeder trouw*

### **5.1**

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

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

### **5.2**

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

*Instaan voor bevordering nakoming CAO*

### **5.3**

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

## **Artikel 6      Verplichtingen van de werknemer**

*Nakoming te goeder trouw*

### **6.1**

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

*Uitvoering werkzaamheden*

### **6.2**

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*

### **6.3**

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.

## *Overwerk*

### **6.4**

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*

### **6.5**

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.

### **6.6** *Vervallen*

## *Geheimhouding*

### **6.7**

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*

### **6.8**

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

## *Medisch onderzoek*

### **6.9**

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

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

## **Artikel 7      Aanstelling - ontslag - schorsing**

### *Proeftijd*

#### **7.1**

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*

#### **7.2**

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*

#### **7.3**

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*

#### **7.4**

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 welk geval de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.

### *Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

#### **7.5A**

- 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.

#### **Toelichting**

De wettelijke, in artikel 6:672 lid 2 BW neergelegde, door de werkgever in acht te nemen termijn

van opzegging, bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

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

**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.

#### **Toelichting**

De oude opzegtermijn werd als volgt bepaald:

- opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45<sup>e</sup> verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;

#### *Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

##### **7.5B**

**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.

#### **Toelichting:**

Artikel 7:668 lid 1 luidt:

Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

**b.** Het in lid a. 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 voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

##### **7.5C**

**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*

##### **7.5D**

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 ontslagaanvraag*

##### **7.6**

De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslagaanvraag 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*

##### **7.7**

a. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.

b. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen is ontvangen.

#### *Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioengerechtigde leeftijd*

##### **7.8**

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

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

##### **7.9**

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

#### *Schorsing*

##### **7.10**

De werkgever heeft de bevoegdheid een werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris te schorsen voor een tegelijk met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch

maximaal drie, indien zich redenen voordoen als bedoeld in artikel 7: 678 BW.  
De reden der schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk meegedeeld.

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

#### **7.11**

**a.** Indien een meerderjarige werknemer in verband met opkomst voor eerste oefening, dan wel opkomst voor herhalingsoefening, onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervult (respectievelijk voldoet aan zijn wettelijke noodwachtplicht) wordt de arbeidsovereenkomst met opschorting van de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen gehandhaafd (“sluimerend dienstverband”).

Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemer die minderjarig is, indien de arbeidsovereenkomst op het ogenblik waarop de verhindering 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 netto salaris onder aftrek van de hem uitgekeerde netto militaire wedde en eventuele aanvullende uitkeringen.

## **Artikel 7A      Maatwerk**

*Maatwerk op ondernemingsniveau*

#### **7A.1**

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

*Procedure*

#### **7A.2**

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

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*

#### **7A.3**

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

## *Arbeidsvoorwaarden à la Carte*

### **7A.4**

Om op ondernemingsniveau afspraken te kunnen maken over de 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*

#### **8A.1**

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.

### *Kortere arbeidsduur*

#### **8A.2**

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

### *Normale dagelijkse werktijden*

#### **8A.3**

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

### *Wijziging in de geldende arbeidstijden*

#### **8A.4**

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

### *Partieel leerplichtigen*

#### **8A.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*

#### **8B.1**

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

### *Vaststelling dagloon*

#### **8B.2**

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

### *Roostervrije tijd: dagen en uren*

#### **8B.3**

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

### *Vakantierechten*

#### **8B.4**

Met betrekking tot de opbouw en afschrijving van vakantierechten geldt het gestelde in artikel 15.2 van de CAO

Aan de ondernemingen die roostervrije dagen invoeren, wordt geadviseerd over te gaan tot de registratie van vakantierechten in uren.

### *Overwerk*

#### **8B.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.

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*

#### **8B.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 ziekte dag of bijzonder verlof vervalt de roostervrije tijd zonder dat daar vervangende tijd tegenover wordt gesteld.

*Aanwijzing roostervrije dagen door werkgever*

#### **8B.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*

#### **8B.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*

#### **8B.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*

#### **8C.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*

#### **8C.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*

#### **8C.3**

Het in dit artikellid onder a. en b. genoemde seniorenverlof wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek. Het aantal vakantie-uren wordt opgebouwd naar rato van de feitelijke werkfactor. In bijzondere omstandigheden kan het seniorenverlof worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op het seniorenverlof vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen, tenzij bedrijfsomstandigheden dit hebben

veroorzaakt. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op seniorenverlof.

## **Artikel 9            Salarisbepalingen**

### *Indeling in functieniveaugroepen*

#### **9.1**

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

### *Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris*

#### **9.2**

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

- d.** In die gevallen waarin een medewerker een duidelijk herkenbare prestatie van hoog niveau levert, kan de betrokkene individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen.

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

### *Functie-indeling; inschaling salaris*

#### **9.3**

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 schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

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*

#### **9.4**

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*

#### **9.5**

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*

#### **9.6**

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*

#### **9.7**

**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.

### *Afwijkende salarisstructuur*

#### **9.8**

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

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

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

## **Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie**

*Tijdelijke waarneming; toeslag*

### **10.1**

- a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functieniveaugroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste een betalingsperiode onafgebroken heeft geduurd ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het 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*

### **10.2**

- a. Werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden als regel in de overeenkomende hogere functieniveaugroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
- b. Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie zonder dat de betrokken werknemer in de overeenkomende hogere functieniveaugroep wordt ingedeeld, is mogelijk gedurende maximaal zes maanden. Bij definitieve plaatsing in deze hoger ingedeelde functie wordt met terugwerkende kracht het daarbij behorende salaris toegekend.
- c. Indien een werknemer promoveert naar een hogere functieniveaugroep, wordt eerst een schaaltrrede toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische schaaltrrede gelijk aan de laatste schaaltrrede van de schaal. Vervolgens wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

*Herwaardering van de functie*

### **10.3**

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*

### **11.1**

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 volgend 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*

##### **11.2**

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 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*

##### **11.3**

Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een lagere functieniveaugroep, geldt ten aanzien van de inschaling in de nieuwe schaal het navolgende.

#### *- 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*

#### **12.1**

- 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 vijfenvijftig 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, berekend 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*

#### **12.2**

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

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

## **Artikel 13 Feestdagen**

### *Feestdagen*

#### **13.1**

**a.** Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.

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

#### **13.2**

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

## **Artikel 14 Afwezigheid met behoud van salaris**

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

### *Arbeidsongeschiktheid*

#### **14.1**

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

## *Bijzonder verlof*

### **14.2**

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

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

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

## *Bijeenkomsten vakverenigingen*

### **14.3**

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

- a.** het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter

beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst, alsmede aan bijeenkomsten van bestuurs- en overlegorganen op bedrijfstakniveau;

**b.** het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voorzover opgenomen in de door de vakorganisatie ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst.

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

#### *Niet-gehouden tot doorbetaling salaris*

##### **14.4**

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

**a.** Schorsing van de werknemer door de werkgever als voorzien in art. 7, lid 10.

**b.** Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit

Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.

Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.

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

#### *Hoogte van de salarisbetaling*

##### **14.5**

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

#### *Kortdurend zorgverlof*

##### **14.6**

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

## **Artikel 15 Vakantie**

#### *Vakantiejaar*

##### **15.1**

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

#### *Vakantierechten*

##### **15.2**

**a.** De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen bepaald is in Bijlage IV. Voor werknemers in

gedeeltelijke dienst geldt dat vakantierechten worden opgebouwd over alle feitelijk gewerkte uren in het afgelopen jaar met inachtneming van het gestelde in artikel 12 lid 1 sub d. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.

**b.** Een vakantiedag is gelijk aan 7,2 uur bij een volledig dienstverband, mits de arbeidstijd gelijk is verdeeld over vijf dagen per week. In andere situaties bedraagt de waarde van een vakantiedag het aantal uren dat die dag zonder deze vakantieopname volgens rooster zou zijn gewerkt.

**c.** De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.

**d.** De werknemer, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2, respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.

**e.** De werknemer ingedeeld in één van de functieniveaugroepen VI tot en met IX verwerft per vakantiejaar recht op 4 extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van overwerkvergoeding, met dien verstande dat een werknemer ingedeeld in functieniveaugroep VI, dan wel ingedeeld in de groep VII of VIII voorzover in deze laatstgenoemde groepen, berekend op fulltime-basis, nog geen hoger salaris is bereikt dan het maximum van groep VI, bij aanvang van het vakantiejaar de keuze heeft in aanmerking te komen voor overwerkvergoeding, zoals bedoeld in artikel 12, in welk geval geen aanspraak bestaat op de genoemde vier extra vakantiedagen.

#### **Toelichting**

Voor een toelichting op de systematiek van opbouw en afschrijving van vakantierechten wordt verwezen naar de website [www.uitgeverijbedrijf.nl](http://www.uitgeverijbedrijf.nl).

#### *Berekening aantal vakantiedagen*

##### **15.3**

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

##### **15.4**

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

#### *Aaneengesloten vakantie*

##### **15.5**

**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*

#### **15.6**

- 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*

#### **15.7**

- 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*

#### **15.8**

- 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 Loonbetaling bij Ziekte plaatsvindt.

### *Vakantie en einde arbeidsovereenkomst*

#### **15.9**

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

### *Bovenwettelijke vakantiedagen*

#### **15.10**

In afwijking van het bepaalde in artikel 15.9 en met in achtneming van het gestelde in artikel 7A van deze CAO kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden 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*

#### **16.1**

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

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

### *Gebroken jaren*

#### **16.2**

**a.** De werknemer, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar eindigt.

**b.** Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, dan wel wijzigingen optreden in het aantal te werken uren in geval van een gedeeltelijk dienstverband, zal het in lid 1 van dit artikel genoemde percentage worden berekend over het salaris over de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in het betrokken vakantiejaar gewerkte aantal uren.

### *Minimum vakantietoeslag*

#### **16.3**

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

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

## **Artikel 17 Bijdrage premie ziektekostenverzekering tot en met 31-12-2005**

### *Bijdrage werkgever*

#### **17.1**

**a.** Tot en met 31 december 2005 geldt dat behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, die met inachtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO tot stand zijn gekomen, de werkgever aan de werknemer die niet krachtens het Ziekenfonds verplicht is verzekerd een bijdrage zal verstrekken gelijk aan 50% van de kosten (premie plus MOOZ en

WTZ) die de werknemer maakt voor het verzekeren tegen ziektekosten van zichzelf, zijn/haar echtgeno(o)t(e) en zijn/haar eerste twee kinderen.

#### *Vergoeding bij niet-deelname aan een collectieve ziektekostenverzekering*

**b.** Indien de werkgever voor de werknemer die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en een werknemer na de vervaldatum van de individuele verzekering om kostenoverwegingen niet wenst deel te nemen aan deze collectieve verzekering, dan is de werkgever niet verplicht om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. Deze bepaling treedt in werking op 1 januari 2001 en geldt tot en met 31 december 2005.

#### *Maximum*

##### **17.2**

De bijdrage van de werkgever zal per jaar nooit hoger zijn dan het maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met € 136,13.

#### *Volledige vergoeding vanaf derde kind*

##### **17.3**

De kosten die de werknemer maakt voor het meeverzekeren van een derde kind of meer kinderen zal de werkgever geheel vergoeden. Indien uitsluitend als gevolg van deze vergoeding de werkgeversbijdrage hoger is dan de in lid 2 genoemde begrenzing zal die begrenzing niet van toepassing zijn.

#### *Voorwaarden*

##### **17.4**

De bijdrage in de kosten van een ziektekostenverzekering wordt uitsluitend toegekend als de polis resp. het bewijs van die verzekering ten name van de werknemer is gesteld en uit de polis resp. het bewijs tevens blijkt dat de werknemer verzekerde is.

#### *Partner*

##### **17.5**

Met echtgeno(o)t(e) wordt in dit artikel gelijkgesteld de ongehuwd samenwonende partner indien:

**a.** de partner (jonger dan 65 jaar) duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met de verzekerde (ongeacht het geslacht), zonder met hem of haar gehuwd te zijn.

**b.** de verzekerde werknemer als kostwinner wordt beschouwd. Kostwinner is men als het bruto loon of de uitkering tenminste de helft van het inkomen van de verzekerde werknemer vermeerderd met dat van de samenwonende partner bedraagt. Deze inkomenseis geldt overigens ook bij gehuwden.

#### *Kind*

##### **17.6**

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

*NB. Conform het bepaalde in de Inleiding bij deze CAO onder 6. is artikel 17 vervallen per 1-1-2006.*

## Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

### *Toepasselijke bepalingen*

#### **18.1**

Indien een werknemer ten gevolge van aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 7: 629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) 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 resp. aanvulling door de werkgever vòòr 1-1-2004*

#### **18.2A**

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

#### *Eerste 52 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.

#### *Twee jaar WAO*

**b.** Voor de in artikel 18.2A lid a. bedoelde werknemer zal bij arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO en de WAZ/Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto inkomen.

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

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

#### *Maximaal drie jaar*

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

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

#### *Wet AMBER*

**d.** Bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid resp. een toename van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de criteria van de Wet AMBER zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken de totale loonkosten van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de WULBZ aanvullen tot 100% van het salaris. Het in artikel 18.2A sub b bepaalde is van overeenkomstige toepassing.

**18.2B**

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.

*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*

#### **18.3**

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 ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie, en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening welke normaliter worden ingehouden.

### *Beëindiging loondoorbetalings- resp. aanvullingsverplichtingen werkgever*

#### **18.4**

De in artikel 18.2A en 18.2B bedoelde loondoorbetalingen resp. -aanvullingen worden beëindigd op de 1e dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

### *Sancties*

#### **18.5**

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

### *Second Opinion*

#### **18.6**

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

## **Artikel 18A      Arbeidsongeschiktheidsvoorziening tot en met 31-12-2005**

### *Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening t/m 31 december 2005*

#### **18A.1**

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening (AOV) tot en met 31 december 2005. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening t/m 31-12-2005' (Bijlage X bij deze CAO). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de daarvoor opgerichte Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

### *Uitgangspunten*

#### **18A.2**

De uitgangspunten van de regeling AOV t/m 31 december 2005 zijn:

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

### *Hoogte en duur van de aanvulling*

**b.** De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolguitkering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de Regeling recht heeft op een vervolguitkering krachtens de WAO.

### *Bijdrage werknemer*

**c.** De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2005 0% van de heffingsgrondslag voor de WAO.

## **Artikel 18B      Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006**

### **Toelichting**

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zijn er twee regelingen Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV).

#### *I. De regeling AOV t/m 31-12-2005 (artikel 18A).*

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

#### *II. De regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 (artikel 18B)*

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

### *Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006*

#### **18B.1**

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening met ingang van 1 januari 2006. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006' (Bijlage X-A bij deze CAO). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf te Amsterdam.

### *Uitgangspunten*

#### **18B.2**

De uitgangspunten van de regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 zijn:

a. Er zullen door de Stichting aanvullingen worden verstrekt op de vervolgitkering ingevolge de WGA aan (ex)werknemers, die op of ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens in de WGA-regeling terecht komen, nadat de maximale periode van loondoorbetaling bij ziekte (104 weken) is bereikt.

#### *Hoogte en duur aanvulling*

b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolgitkering ('WGA-hiaat').

Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolgitkering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolgitkering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de Stichting hierop eveneens aangepast

#### *Bijdrage werknemer*

c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2006 0% van de heffingsgrondslag voor de WGA.

## **Artikel 19      Uitkering bij overlijden**

### *Overlijdensuitkering*

#### **19.1**

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend 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.

### *Nagelaten betrekkingen*

#### **19.2**

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

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

### *Laatstelijk rechtens toekomstend salaris*

#### **19.3**

Onder laatstelijk rechtens toekomstend 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 20      Regeling Basis-VUT en Aanvullingsregeling tot en met 31-12-2005**

### **20.1**

Er geldt een regeling Basis-VUT (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) en Aanvullingsregeling met ingang van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2005.

De regeling is nader uitgewerkt in het “Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden 1-1-2001 t/m 31-12-2005” en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage IX bij deze CAO).

#### *Dienstjaren*

### **20.2**

Om aan de Basis-VUT-regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van uittreden onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

#### *Overige voorwaarden*

### **20.3**

Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

#### *Premie*

### **20.4**

**a.** De premie bedraagt 5,8 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.

**b.** De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.

#### *Aanvullingsregeling*

### **20.5**

Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer, conform het gestelde in artikel 11.1 van Bijlage IX bij deze CAO, op 31 december 2000 in dienst te zijn van een werkgever in de zin van de CAO. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

## **Artikel 20A      VUT-Overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006**

### **20A.1**

Er geldt een VUT-overgangsregeling (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) met ingang van 1 januari 2006.

De regeling is nader uitgewerkt in het “Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006” en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage IX-A bij deze CAO).

#### *Leeftijd en dienstjaren*

### **20A.2**

Om aan de VUT-overgangsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer op 31

december 2004 55 jaar of ouder te zijn. Voorts dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van uittreding onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

#### *Overige voorwaarden*

##### **20A.3**

Om aan de VUT-overgangsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

#### *Premie*

##### **20A.4**

- a. De premie voor de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, bedraagt 5,8 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 4 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.
- b. Ter financiering van deze Overgangsregeling wordt de in lid a. genoemde premie gedurende het jaar 2006 ook geheven bij de werknemers die op 31 december 2004 jonger zijn dan 55 jaar.
- c. De werkgever draagt de volledige premie af en is gerechtigd de helft van de sub a. en b. bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.
- d. De vrijvallende premies na 31 december 2006 worden aangewend voor verbetering van de pensioenregeling van de werknemer en/of ten behoeve van de individuele levensloopregeling (Zie Bijlage V van de CAO).

#### *Aanvullingsregeling*

##### **20A.5**

Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, diende de betrokken werknemer, conform het gestelde in artikel 10.1 van Bijlage IX-A bij deze CAO, op 31 december 2000 in dienst te zijn van een werkgever in de zin van de CAO. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

## **Artikel 21      Employability en scholing**

#### *Employability*

##### **21.1**

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.

#### **Toelichting**

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

#### *Scholing*

##### **21.2**

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*

#### **22.1**

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

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

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

### *Toegestaan onderscheid en positieve discriminatie*

#### **22.2**

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*

#### **22.3**

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

## **Artikel 22A      Kinderopvang**

### **22A.1**

Er geldt een regeling Kinderopvang (gericht op kinderopvang in kinderdagverblijven, via gastouderopvang en in de vorm van buitenschoolse opvang), gericht op kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen. De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement van de “Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2005” (Bijlage XI bij deze CAO).

*Premie*

#### **22A.2**

De werkgever is per 1 januari 2005 en per 1 januari 2006 aan het fonds een premie verschuldigd van 0,9% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever

*NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en op 1 januari 2006: € 65.772,-*

## **Artikel 23      Bedrijfstakbureau**

*Bedrijfstakbureau*

#### **23.1**

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

*Premie*

#### **23.2**

De werkgever is per 1 januari 2005 en per 1 januari 2006 aan de Stichting een bijdrage verschuldigd van 0,06% op jaarbasis berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO/WIA op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever

*NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2006 is: € 65.772,-.*

## **Artikel 24      Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden**

*Pensioenvoorziening*

#### **24.1**

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

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

*Prepensioenvoorziening*

#### **24.2**

Daarnaast is de werkgever gehouden met ingang van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2005 een prepensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke tenminste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-B. De prepensioenregeling zal een pensioenregeling zijn in de zin van de Pensioen- en Spaarfondsenwet en dient aldus te voldoen aan de in die wet gestelde regels.

*Marginale toetsing door de vakorganisaties*

### **24.3**

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

## **Artikel 24A    Minimum pensioenvoorwaarden en afspraken i.v.m. beëindiging minimum prepensioen- voorwaarden met ingang van 1-1-2006**

*Pensioenvoorziening*

### **24A.1**

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-A, zoals deze luidt m.i.v. 1 januari 2006. Het is toegestaan ten gunste van de werknemers af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden, met in achtneming van het in deze minimum pensioenvoorwaarden onder XV bepaalde.

*Beëindiging prepensioen m.i.v. 1-1-2006; handhaving VUT-premie in 2006*

### **24A.2**

**a.** Er zijn afspraken gemaakt in verband met het beëindigen van de minimum prepensioenvoorwaarden met ingang van 1 januari 2006. Deze afspraken betreffen werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren.

Voor de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren geldt dat zij een extra VUT-bijdrage verschuldigd zijn ter grootte van de reguliere prepensioenpremie op 31 december 2005. De extra verschuldigde VUT-bijdrage door deze werknemers blijft gehandhaafd tot het moment van uittreding.

**b.** Voor de werknemers die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar geldt dat ten gevolge van de afschaffing van het prepensioen per 1 januari 2006 er geen prepensioenpremie meer is verschuldigd.

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 24C van deze CAO kan deze premievrijval (werkgevers- en werknemersdeel) worden aangewend voor een te creëren levensloopfaciliteit als bedoeld in artikel 24C.

### **24A.3**

Voorzover de onderwerpen pensioen, en prepensioen tot en met 2005, niet zijn ondergebracht in aparte stichtingen (waarbij overleg over deze onderwerpen plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd deze onderwerpen te regelen op ondernemingsniveau met de OR. De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

## **Artikel 24B (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof**

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

Tot en met 31 december 2005 geldt dat tijdens het ouderschapsverlof de prepensioenopbouw zal worden voortgezet en de prepensioenpremie zal worden geheven, alsof door de werknemer geen gebruik van ouderschapsverlof wordt gemaakt

## **Artikel 24C Levensloopregeling**

*Levensloopfaciliteit*

### **24C.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. In Bijlage XV van deze CAO is een model Levensloopregeling opgenomen.

*Vrijwillige deelname*

### **24C.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**

*Communicatie; faciliteiten*

### **25A**

1. Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van die vakvereniging, eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bezoldigde bestuurders toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.
3. Indien een vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.
4. De werkgever verleent de onder 25B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bezoldigde bestuurders anderzijds.

*Publicatieborden*

### **25B**

1. Het gebruik van daartoe bestemde publicatieborden voor:
  - a. het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
  - b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
  - c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als onder sub b bedoeld;

- d. de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
- e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de vakvereniging.

De werkgever ontvangt een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.

#### *Vergaderruimte*

2. De terbeschikkingstelling van de vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in 25 A.3 bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming. Het gebruik maken van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.

#### *Interne postdienst*

3. Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging.

#### *Maatschappelijke zorgvuldigheid; opschorting faciliteiten*

4. Dit alles met dien verstande dat:

- a. Bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten zal de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht nemen.
- b. In bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging.
- c. Indien de werkgever en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, zijn de werkgever en de vakvereniging verplicht dit verschil van inzicht te onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 28.

#### *Positie vertegenwoordigers vakvereniging*

##### **25C**

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

#### *Fiscaal vriendelijke inhouding vakbondscontributie*

##### **25D**

1. Het is een werknemer die onder de CAO valt en die is aangesloten bij één of meer der bij deze CAO betrokken vakorganisaties toegestaan om voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de ontstane beschikbare ruimte door de werkgever kan worden aangewend om de vakbondscontributie op een fiscaal-vriendelijke wijze over te maken aan de betreffende vakorganisatie(s), oververminderd het in lid 2 van dit artikel bepaalde.

2. De fiscaal-vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie kan plaatsvinden zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd, dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan.

3. De werknemer, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten.

#### **Toelichting**

De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben.

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

## **Artikel 26      Werkgeversbijdrage**

### *Hoogte en bestemming*

De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,1%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12x de maand januari (resp. over 13x die periode), tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO/WIA op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever .

Van dit bedrag wordt 0,07 procentpunt overgemaakt aan de gezamenlijke vakverenigingen en 0,03 procentpunt aan de werkgeversorganisaties, bestemd voor scholing en advies.

*NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en de maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2006 is: € 65.772,-*

## **Artikel 27      Dispensatie**

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

## **Artikel 28      Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf**

### *Commissie van goede diensten*

#### **28.1**

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

### *Verplichte voorlegging*

#### **28.2**

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

## **Artikel 29 Tussentijdse wijzigingen**

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

## **Artikel 30 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

*Duur*

### **30.1**

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt, onverminderd het bepaalde in artikel 30.5, op 31 december 2006 zonder dat opzegging van de CAO door partijen is vereist.

### **30.2**

De bepaling van artikel 20 met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden 1-1-2001 t/m 31-12-2005 (Bijlage IX bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1 januari 2005 t/m 31 december 2005 .

De bepaling van artikel 20A met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006 (Bijlage IX-A bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1 januari 2006 t/m 31 december 2006.

CAO-partijen hebben de intentie deze regeling na 31 december 2006 voort te zetten.

### **30.3**

*Vervallen*

### **30.4**

*Vervallen*

### **30.5**

De beëindiging van deze CAO van rechtswege, zoals bedoeld in artikel 30.1, heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikel 18A, artikel 22A en artikel 29 van deze CAO. Bij de beëindiging van de werking van deze CAO zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe CAO tot stand is gekomen, tenzij partijen anders overeenkomen.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partijen te ener zijde:

Partijen te anderzijde:

# PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

## *Sociaal Beleid*

### **1.**

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

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

**a.** De werkgever geeft de hoofdlijnen van het te voeren beleid op een herkenbare wijze aan.

**b.** De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid de ondernemingsraad betrekken.

**c.** De uitwerking van het sociaal beleid in concrete maatregelen en voorzieningen zal ter bevordering van rechtszekerheid door de werkgever zoveel mogelijk schriftelijk worden geformuleerd.

Deze maatregelen en voorzieningen kunnen bijvoorbeeld betreffen:

- het personeelsbeleid, w.o. aanstellings-, opleidings-, promotie-, beoordelings- en ontslagbeleid,
- de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming,
- een zodanige planning van het werk dat bovenmatige werkdruk en/of structureel overwerk wordt voorkomen.

- het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot de vaststelling van het inkomen).

**d.** De werkgever zal, waar mogelijk, door middel van een verslag het personeel informeren over het sociaal beleid alsmede de werkgelegenheidsontwikkeling in kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan.

**e.** Mede aan de hand van dat verslag zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking met de ondernemingsraad.

**f.** De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame werknemer.

Desgevraagd zal hij de werknemer inzage verschaffen in diens bij de werkgever geregistreerde gegevens. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en sexuele geaardheid van de werknemers.

**g.** De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor werknemers met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.

**h.** De werkgever zal stelselmatige aanzienlijke overschrijding van het met de werknemer in gedeeltelijke dienst overeengekomen aantal arbeidsuren zoveel mogelijk vermijden.

**i.** De werkgever zal maatregelen nemen, bijvoorbeeld door middel van het aanstellen van een vertrouwenspersoon, ter voorkoming en bestrijding van sexuele intimidatie. Degene die zich aan sexuele intimidatie schuldig maakt loopt het risico te worden ontslagen op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

**j.** Indien de werknemer gewetensbezwaren heeft ten aanzien van door hem uit te voeren taken en die voor hem onoverkomelijk zijn, dient de werkgever hiermee zorgvuldig om te gaan en zo mogelijk tijdelijk vervangend werk trachten te vinden voor betrokkene.

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

### **2.**

Indien door overheidsmaatregelen de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving absoluut dan wel relatief worden verlaagd en de aanvulling van de zijde van de werkgever

daardoor relatief zal stijgen, zullen partijen zich over deze situatie beraden, waarbij het niveau van de aanvulling ter discussie wordt gesteld.

#### *Herziening van de Afvloeiingsregeling in 2006*

##### **3.**

CAO-partijen zijn overeengekomen om Bijlage VIII Onderdeel B van deze CAO (Afvloeiingsregeling) te herzien zodra bekend is hoe de Werkloosheidswet na de wetswijziging in 2006 zal komen te luiden. De herziening van de afvloeiingsregeling zal plaatsvinden op basis van de volgende uitgangspunten:

- geen materiële verslechtering ten opzichte van de huidige regeling in zijn totaliteit;
- vervanging van het leeftijdsbeginsel door het dienstjarenbeginsel als uitgangspunt van de staffel ten behoeve van de vaststelling van de aanvulling door de werkgever.

#### *Mantelpolis zorgverzekering*

##### **4.**

M.i.v. 1 januari 2006 wordt op bedrijfstakniveau een faciliteit aangeboden ten behoeve van een zorgverzekering in de vorm van een mantelpolis.

Op concernniveau wordt aanbevolen een collectieve verzekering af te sluiten.

#### *Beleid gehandicapte en arbeidsongeschikte werknemers*

##### **5.**

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

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

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

#### *Rapportage M/V*

##### **6.**

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

#### *Herintreding*

##### **7.**

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

### *Spaarloonregeling*

#### **8.**

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

### *ARBO-Convenant*

#### **9.**

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

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

Ter financiering van de maatregelen voortvloeiend uit het Arboconvenant zal tot en met 2005 jaarlijks door het Bedrijfstakbureau een heffing bij de werkgever plaatsvinden van 0,06% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever

*NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,-*

### *Telewerk*

#### **10.**

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

### *Servicecentrum Gezond Uitgeven!*

#### **11.**

In verband met de liberalisering van de Arbowet per 1 juli 2005 geldt per 1 januari 2006 een maatwerkregeling "Servicecentrum Gezond Uitgeven!" t.b.v. uitgeverijen. Deze maatwerkregeling is te vinden op [www.gezonduitgeven.nl](http://www.gezonduitgeven.nl)

### *Persoonlijke ontwikkeling*

#### **12.**

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

### *Onderzoek arbeidsvoorwaardenvorming*

#### **13.**

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

### *Evaluatie functiewaardering*

#### **14.**

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

*Evaluatie Wet Poortwachter*

**15.**

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

*Paritaire werkgroep “Modernisering van de CAO”*

**16.**

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen om gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot herinrichting van de CAO, met het doel consistentie en leesbaarheid te vergroten. De commissie rapporteert vóór 31 december 2006.

*Paritaire werkgroep “Modernisering pensioenvoorwaarden”*

**17.**

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen die zich richt op de modernisering van de minimum pensioenvoorwaarden per 1 januari 2006. De commissie rapporteert vóór 31 december 2006.

*Paritaire werkgroep “Leeftijdsbewust personeelsbeleid/Ouderenbeleid”*

**18.**

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen om gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot het formuleren van een modern leeftijdsbewust personeelsbeleid, inclusief ouderenbeleid. De commissie rapporteert vóór 31 december 2006.

# Bijlage I-A      Functieniveaugroepen en functieniveaugroepenmatrix

(Artikel 9 van de CAO)

De functieniveaugroepen I tot en met IX, als bedoeld in artikel 9 van deze CAO, maken met ingang van 1 mei 2003 onderdeel uit van het erkende functie-indelingsinstrument voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (BTU). Kern van het indelingsinstrument is de op de Hay-methode gebaseerde functieniveaumatrix, waarin de functieniveaugroepen zijn ondergebracht. Deze functieniveaumatrix is hierna in zijn geheel opgenomen. De salarisschalen, behorende bij de functieniveaugroepen zijn na de functieniveaumatrix opgenomen

## FUNCTIENIVEAUMATRIX

Functie niveau groep	Uitgeefkern	Marketing & Verkoop	Productie	Staf & Ondersteuning
9	- Uitgever	- Hoofd Marketing & Verkoop		- Hoofd Financiën & Administratie
8		- Verkoopleider Advertenties	- Hoofd Productie	
7	- Acquirerend Redacteur Boeken - 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 - Systeem- /Applicatiebeheerder
5	- Uitgeefassistent	- Marketingmedewerker - Medewerker Publiciteit & Promotie - Telefonisch Verkoper - Medewerker Verkoop Binnendienst	- Lay-out medewerker - Medewerker Documentatie	- Directiesecretaresse - Personeels- en Salarisadministrateur - Medewerker Financiële Administratie
4	- Redactie-assistent	- Medewerker Klantenservice		- Secretaresse
3			- Medewerker Data Entry	
2				- Telefoniste/Recepti- niste
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 functieomschrijvingen, staat ook vermeld op de website [www.uitgeverijbedrijf.nl](http://www.uitgeverijbedrijf.nl).

## 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 01-01-2005 (= salarisschaal per 01-04-2003)

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

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

### MAANDSALARISSEN PER 01-10-2005

Leeftijd	I	II	III	IV	staffel
16 jaar	508,70	565,82			40%
17 jaar	572,29	636,55			45%
18 jaar	667,67	742,64	819,37		52,5%
19 jaar	763,06	848,73	936,42		60%
20 jaar	890,23	990,19	1.092,49	1.130,40	70%
21 jaar	1.017,41	1.131,64	1.248,56	1.291,89	80%
22 jaar	1.144,58	1.273,10	1.404,63	1.453,37	90%

Schaal-treden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.271,76	1.414,55	1.560,70	1.614,86	1.734,65	1.902,84	2.236,85	2.482,18	2.755,33
1	1.300,04	1.449,06	1.594,73	1.648,39	1.775,86	1.958,44	2.302,97	2.552,14	2.834,38
2	1.327,35	1.484,04	1.628,75	1.680,98	1.817,07	2.013,05	2.369,10	2.622,59	2.912,50
3	1.355,13	1.517,59	1.663,73	1.714,04	1.858,28	2.068,17	2.436,19	2.692,54	2.992,03
4	1.382,93	1.552,57	1.697,75	1.747,11	1.900,44	2.123,27	2.502,31	2.763,47	3.070,63
5	1.411,70	1.586,11	1.731,30	1.779,23	1.940,70	2.178,87	2.569,40	2.833,91	3.149,21
6				1.812,28	1.982,87	2.234,45	2.635,53	2.904,34	3.228,76
7				1.846,31	2.023,60	2.289,07	2.702,13	2.973,82	3.307,34
8				1.878,41	2.064,82	2.344,18	2.768,26	3.044,26	3.386,40
9					2.106,50	2.398,79	2.834,86	3.114,24	3.466,44
10					2.147,23	2.453,92	2.900,51	3.184,67	3.544,53
11					2.187,96	2.509,50	2.968,07	3.255,12	3.622,65
12						2.564,13	3.034,21	3.325,55	3.700,27
13						2.620,66	3.100,34	3.396,00	3.778,39
14								3.466,44	3.856,01

### 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%

Schaal-treden	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
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

## **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 %.

Er vindt daarnaast een éénmalige uitkering plaats, uit te betalen in de maand november 2005, over de maanden januari 2005 tot en met september 2005, ter grootte van 0,6 % van de vastgestelde bruto maandsalarissen.

## **Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005**

*(Artikel 24.1 van de CAO)*

### *Tijdstip opname in een pensioenregeling*

#### **I.**

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

### *Pensioendatum*

#### **II.**

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

### *Pensioensalaris*

#### **III.**

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

### *Franchise*

#### **IV.**

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

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

### *Pensioengrondslag*

#### **V.**

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

### *Ouderdomspensioen per jaar*

#### **VI.**

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

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

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

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

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

#### *Partnerpensioen*

##### **VII.**

- a. Het recht op partnerpensioen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum. Het recht op partnerpensioen kan worden geëffectueerd via een opbouwmodule of via een overlijdensrisicoverzekering. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op het moment van overlijden in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner méér dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer, het partnerpensioen gekort wordt met 3%.
- b. Indien het partnerpensioen op risicobasis is geregeld, worden de opbouwpercentages voor het ouderdomspensioen verhoogd met 14% en is het op de pensioendatum mogelijk te kiezen voor een levenslang partnerpensioen in combinatie met een verlaagd ouderdomspensioen. Indien het recht op partnerpensioen geëffectueerd is via een opbouwstelsel heeft de deelnemer dan wel de gewezen deelnemer het recht om het vanaf 1 januari 2002 opgebouwde partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

#### *Wezenpensioen*

##### **VIII.**

Het wezenpensioen bedraagt op basis van de geldende richtlijnen ingevolge de Wet Loonbelasting maximaal 20% van het partnerpensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer. In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd danwel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt. Niet als kind worden aangemerkt zij die een uitkering genieten ingevolge de Wet Wajong.

#### *Gemaximeerde uitkering*

##### **IX.**

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

### *Indexering pensioenen*

#### **X.**

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

### *Rechten bij ontslag*

#### **XI.**

**a.** Heeft bij tussentijds ontslag het deelnemerschap minder dan één jaar geduurd, dan ontvangt de deelnemer de door hem betaalde bijdragen terug en ontstaat geen recht op pensioen, behalve in het geval de pensioenaanspraken mede zijn ontleend aan de arbeidsovereenkomst met een vorige werkgever door toepassing van waarde-overdracht.

**b.** Bij tussentijds ontslag na een deelnemerschap van één jaar of langer blijven de aanspraken op basis van de voorwaarden behouden, berekend naar de op de datum van ontslag verstreken deelnemersjaren.

### *Vrijstelling van deelnemersbijdrage*

#### **XII.**

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WAZ/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt, behoudens het bepaalde dienaangaande in punt X, tevens de verplichting tot betaling van de deelnemersbijdrage. De opbouw der pensioenrechten wordt voortgezet op basis van de op het moment van het einde van het deelnemerschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst te bereiken zouden zijn. Indien ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het arbeidspercentage van een werknemer wordt verminderd, geldt met betrekking tot de minder gewerkte uren het vorenstaande naar rato van de vermindering van het arbeidspercentage en wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

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

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

### *Partnerpensioen bij echtscheiding*

#### **XIII.**

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

### *Premieverdeling*

#### **XIV.**

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

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

*Dispensatie*

**XV.**

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

*Waarde-overdracht op verzoek*

**XVI.**

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

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

**XVII.**

*Vervallen*

*Jaarlijkse affinanciering opgebouwde pensioenaanspraken*

**XVIII.**

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

*NB. Met ingang van 1 januari 2006 luidt Bijlage III-A als volgt*

## **Bijlage III-A    Minimum pensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2006**

*(Gereserveerd)*

## **Bijlage III-B    Minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005**

*(Artikel 24.2 van de CAO)*

1. De minimum voorwaarden van de prepensioenregeling zijn:

### *Deelneming*

**a.**

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

### *Pensioendatum*

**b.**

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

### *Prepensioendatum*

**c.**

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

### *Prepensioensalaris*

**d.**

Het prepensioensalaris is het vaste, op de normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde bruto jaarsalaris, inclusief eventuele vaste maandelijke toeslagen en vakantiegeld, gemaximeerd tot 1,5 maal uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis bij 261 dagen. Het prepensioensalaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum (in casu de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld).

### *Franchise*

**e.**

De franchise bedraagt € 17.849,44.

### *Prepensioengrondslag*

**f.**

De prepensioengrondslag is het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise.

### *Prepensioen per jaar*

#### **g.**

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

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

### *Uitvoerder*

#### **h.**

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

### *Vrijstelling van werknemersbijdrage*

#### **i.**

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.

2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

<b>Arbeidsongeschiktheidspercentage</b>	<b>Reductiefactor</b>
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-14	0

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

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

#### *Indexatie*

##### **j.**

Ingegane prepensioenen en slapersrechten worden jaarlijks op een vaste datum verhoogd met het percentage waarmee in het betreffende jaar het levenslange ouderdomspensioen wordt verhoogd. In afwijking hiervan geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis prepensioen van het Nederlands Uitgeversverbond, ondergebracht bij Aegon, van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

#### *Premie*

##### **k.**

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

#### *Werkloosheid*

##### **l.**

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

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

#### *Premierestitutie*

##### **m.**

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

#### *Ingangsdatum*

##### **n.**

De prepensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2001 en geldt tot en met 31 december 2005.

#### *Afwijkingen*

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

## **Bijlage III-C    Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005**

### *Begripsbepalingen*

#### **Artikel 1**

In deze bijlage wordt verstaan onder:

#### *CAO*

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

#### *Werkgever*

**b.** Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;

#### *Werknemer*

**c.** Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO;

#### *Deelnemer*

**d.** Deelnemer: de werknemer (waaronder mede wordt verstaan de directeur, adjunct-directeur, dan wel directeur/ hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover die per werkgever groepsgewijs wordt aangemeld) die de 25-jarige leeftijd bereikt;

#### *Inwerkingtredingsdatum*

**e.** Inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2001 dan wel - in geval de CAO op een latere datum op de werkgever van toepassing wordt - die latere datum;

#### *PSW*

**f.** PSW: de Pensioen- en spaarfondsenwet (de Wet van 15 mei 1952, Stb. 1952, 275);

#### *Prepensioenregeling*

**g.** Prepensioenregeling: de van toepassing zijnde pensioenregeling in de zin van de PSW die de werkgever heeft getroffen ingevolge artikel 24.2 van de CAO;

#### *Peildatum*

**h.** Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld;

#### *Normale wekelijkse arbeidsduur*

**i.** Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor de werknemer in volledige dienst als bedoeld in de CAO;

#### *Werkfactor*

**j.** Werkfactor: de met de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur gedeeld door de krachtens de CAO geldende normale wekelijkse arbeidsduur. De werkfactor wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum;

### *Deelnemingsduur*

**k.** Deelnemingsduur: de som van de maanden gelegen na de inwerkingtredingsdatum waarin de werknemer deelnemer is vermenigvuldigd met de bijbehorende werkfactor(en) gedeeld door 12, met 5 cijfers achter de komma;

### *Prepensioensalaris*

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

### *Franchise*

**m.** Franchise: € 17.849,44;

### *Prepensioengrondslag*

**n.** Prepensioengrondslag: het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise;

### *Pensioendatum*

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

### *Prepensioendatum*

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

### *Nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden*

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

### *Uitvoerder*

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

### *Premie*

**s.** Premie: de krachtens de prepensioenregeling verschuldigde premie;

### *Afsluiten prepensioenregeling*

#### **Artikel 2**

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

### *Deelneming*

#### **Artikel 3**

**1.** De deelnemer heeft krachtens de deelneming aan de prepensioenregeling aanspraak op prepensioen over de deelnemingsduur.

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

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

### *Prepensioenaanspraken*

#### **Artikel 4**

##### **1. Prepensioengrondslag**

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

##### **2. Jaarlijkse toekenning prepensioenaanspraken**

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

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

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

##### **4. Jaarlijkse indexering met ingang van het bereiken van de 56-jarige leeftijd**

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

##### **5. Beperking van de jaarlijkse optrek in bijzondere omstandigheden**

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

#### **Toelichting**

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

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

### *Beëindiging van de deelneming*

#### **Artikel 5**

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

### *Arbeidsongeschiktheid*

#### **Artikel 6**

**1.** De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.

**2.** De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

<b>Arbeidsongeschiktheidspercentage</b>	<b>Reductiefactor</b>
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-14	0

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

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

#### **Toelichting**

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

#### *Voortzetting prepensioenopbouw bij werkloosheid*

##### **Artikel 7**

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

2. Ten aanzien van de bij de voortzetting verschuldigde premie is het bepaalde in artikel 11, eerste lid, overeenkomstig van toepassing.

#### *Ingang en duur pensioen*

##### **Artikel 8**

1. De volgens artikel 4 toegekende pensioenaanspraken gaan – tenzij het bepaalde in het tweede of vierde lid toepassing heeft gevonden - in op de pensioendatum en worden uitgekeerd in maandelijkse termijnen.

2. Op verzoek van de (ex-)werknemer wordt de ingang van het pensioen vervroegd tot ten vroegste de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt. Op verzoek van de arbeidsgeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9, ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt de ingang van het pensioen uitgesteld tot uiterlijk zes maanden vóór de pensioendatum. Indien het bepaalde in de vorige volzinnen toepassing heeft gevonden, wordt het pensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van de door de uitvoerder vast te stellen actuariële factoren.

3. Het ingegane pensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvindt.

4. Op verzoek van de arbeidsgeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9 ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt en ten aanzien van wie het bepaalde in het tweede lid geen toepassing heeft gevonden, worden de pensioenaanspraken afgekocht ter waardeoverdracht onder de voorwaarden genoemd in artikel 32a van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

#### **Toelichting**

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

### *Anti-cumulatie*

#### **Artikel 9**

Op de prepensioenuitkering wordt in mindering gebracht (een) eventuele door de deelnemer ontvangen uitkering(en) ingevolge de WAO alsmede (een) (aanvullende) uitkering(en) die hij ontvangt wegens zijn arbeidsongeschiktheid ingevolge een niet-wettelijke, op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen, collectieve regeling. Deze vermindering vindt plaats naar rato van de verhouding tussen de hoogte van de prepensioenuitkering, de hoogte van de basis-VUT-uitkering en (voor zover van toepassing) de hoogte van de uitkering ingevolge de aanvullingsregeling krachtens de VUT-regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf ten opzichte van de som van genoemde uitkeringen.

### *Indexatie*

#### **Artikel 10**

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

### *Premie*

#### **Artikel 11**

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

#### **Toelichting**

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

## **Bijlage IV-A Opleidingsbeleid**

*(Artikel 21 van de CAO)*

### *Doelstelling*

#### **1.**

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften - huidige en toekomstige - binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is erop gericht de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zonedig 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 werkgever als van de werknemer, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere werknemer; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere werknemers bij het begeleiden en inwerken van nieuw werknemers.

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

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

### *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 V**      **Nadere uitleg van de afspraken m.b.t. de vrijvallende prepensioenpremies m.i.v. 1-1-2006 en de vrijvallende VUT-premies per 1-1-2007** *(Artikel 20A.4.d, artikel 24A.2.b en artikel 24C van de CAO)*

Door ingrijpen van het Kabinet zijn de VUT- en prepensioen-regelingen per 1 januari 2006 fiscaal onmogelijk gemaakt. Voor de groep medewerkers die op 31-12-2004 55 jaar of ouder waren, is een overgangsregeling getroffen. Deze groep kan dus nog met VUT/prepensioen op de afgesproken spilleeftijd en volgens de overeengekomen staffel.

CAO-partijen hebben tijdens de CAO-onderhandelingen in 2005 langdurig en uitvoerig gesproken over de vrijval van de prepensioen- en VUT-premies. Deze premievrijval (voor de prepensioen-regeling per 1-1-2006 en de VUT-regeling per 1-1-2007) is het gevolg van het stopzetten van zowel de prepensioen- als de VUT-regeling per 31 december 2005. De vrijvallende premies van beide regelingen bestaan uit een werkgeversdeel en een werknemersdeel.

De aanwending van deze premievrijval is door CAO-partijen geormerkt als een mogelijke bijdrage in een levensloopregeling en/of voor verbetering van het ouderdomspensioen. CAO-partijen willen hiermee de groep werknemers jonger dan 55 jaar de mogelijkheid bieden, indien zij dat wensen, om eerder te stoppen met werken.

### *Basisafspraken*

#### **a.**

1. De basisafpraak is, dat de vrijvallende prepensioenpremie per 1 januari 2006 kan worden aangewend voor een bijdrage aan een levensloopregeling en de vrijvallende VUT-premie per 1 januari 2007 kan worden aangewend voor verbetering van de ouderdomspensioenregeling en/of een bijdrage aan de levensloopregeling. Aan alle medewerkers wordt een levensloopregeling aangeboden (artikel 24C van de CAO).

2. Het al of niet deelnemen aan een levensloopregeling is wettelijk gezien een individuele keuze en kan niet in collectieve zin aan medewerkers worden opgelegd. Indien medewerkers er voor kiezen niet mee te doen aan een levensloopregeling, zal het werkgeversdeel van de vrijvallende premie prepensioen in een bruto toeslag aan medewerkers worden uitgekeerd.

3. Voor de basisafspraken, maar ook voor afwijkende afspraken, geldt dat de premievrijval geïndexeerd wordt met de jaarlijks afgesproken CAO-verhogingen, of dat de premievrijval een hiervan afgeleid bedrag dient te zijn.

### *Afwijkende afspraken op ondernemingsniveau*

#### **b.**

Onder bepaalde voorwaarden kunnen op ondernemingsniveau afwijkende afspraken worden gemaakt, waarbij bijvoorbeeld de vrijvallende premies geheel of gedeeltelijk (werkgevers-/werknemersdeel) voor een levensloopregeling kunnen worden aangewend of voor verbeteringen van het ouderdomspensioen.

### *Levensloopregeling*

#### **c.**

1. Deelnemen aan een levensloopregeling op ondernemingsniveau geschiedt op vrijwillige basis en kan niet verplichtend worden opgelegd aan medewerkers (artikel 24C.2 van de CAO).

**2.** Er dient zorgvuldig overleg te zijn geweest tussen de bestuurder en het vertegenwoordigend overleg (OR of COR ), waarbij het personeel van de volledige inhoud van het voorgenomen besluit van de afwijkende regeling schriftelijk in kennis zal worden gesteld.

**3.** De afwijkende regeling dient de instemming te hebben van het vertegenwoordigend overleg, waarbij deze het oordeel van het personeel zal betrekken en zich vergewist van een brede steun van een duidelijke meerderheid van het personeel ten behoeve van een sterk draagvlak voor de afwijkende regeling.

#### *Ouderdomspensioen*

##### **d.**

**1.** Door de bestuurder, respectievelijk het pensioenfonds, dient aangetoond te kunnen worden dat de vrijval inderdaad wordt aangewend voor verbeteringen van het ouderdomspensioen, desgevraagd onder overlegging van een actuariële verklaring terzake.

**2.** Er dient zorgvuldig overleg te zijn geweest tussen de bestuurder, het vertegenwoordigend overleg (OR of COR ) en de deelnemersraad van betreffend pensioenfonds, waarbij het personeel van de volledige inhoud van de afwijkende regeling schriftelijk in kennis zal worden gesteld.

**3.** De afwijkende regeling dient de instemming te hebben van het vertegenwoordigend overleg, waarbij deze het oordeel van het personeel zal betrekken en zich vergewist van een brede steun van een duidelijke meerderheid van het personeel ten behoeve van een sterk draagvlak voor de afwijkende regeling.

## **Bijlage VI      Regeling bescherming zwangere werkneemsters**

### *Bezwaarlijke omstandigheden*

#### **a.**

Als er sprake is van bezwaarlijke omstandigheden voor moeder en kind zal de werkgever desgewenst, voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, ander werk en/of andere werkomstandigheden, waaronder 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.

### *Werknemer*

#### **Artikel 1**

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

### *Algemene verplichtingen van de werkgever*

#### **Artikel 2**

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

### *Algemene verplichtingen van de werknemer*

#### **Artikel 3**

1. De werknemer is verplicht alle uit deze regeling en de daarop gebaseerde arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden om - indien de werkgever dit nodig acht - tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden, doch maximaal gedurende zes weken aaneengesloten.
4. De werknemer dient tenminste 14 dagen van tevoren aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken voor eigen rekening doen of het als agent voor derden optreden. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal de werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van de werkgever niet door omvang en/of aard een beletsel dreigen te vormen om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen. Het is de werknemer, indien de werkgever binnen 14 dagen na mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. Het is de werkgever toegestaan aan de toestemming bepaalde voorwaarden te verbinden. Die werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 12 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

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

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

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

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

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

#### *Algemene verplichtingen van de vakverenigingen*

##### **Artikel 4**

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

#### *Arbeidsovereenkomst*

##### **Artikel 5**

Zie artikel 7 van de CAO

#### *Zon- en feestdagen*

##### **Artikel 6**

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

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

3. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van de CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2010.

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

#### *Bijzonder verlof*

##### **Artikel 7**

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

#### *Vakantie; salaris*

##### **Artikel 8**

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

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

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

*Beloning: garantie-inkomen; maandelijks voorschot*

#### **Artikel 9**

1. De beloning van de werknemer geschiedt volgens een door de werkgever te treffen provisieregeling met inachtneming van de in deze bijlage geldende bepalingen.
2. Onder beloning wordt verstaan: alle bruto loonbestanddelen zoals: salaris, provisie, éénmalige jaarlijkse uitkeringen, doorbetaalde vakantiedagen, 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 schaalsalaris 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.

*Vakantietoeslag*

#### **Artikel 10**

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

*Bijdrage premie ziektekostenverzekering tot en met 31 december 2005*

#### **Artikel 11**

Tot en met 31 december 2005 geldt dat de werkgever aan de werknemer die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet een bijdrage zal verstrekken overeenkomstig het bepaalde in art. 17 van de CAO.

*Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval*

#### **Artikel 12**

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

arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in lid 2. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.

**4.b.** Indien na een onderbreking van de arbeidsongeschiktheid de WAZ/Wajong en de WAO-uitkering door de bedrijfsvereniging wordt heropend en als voortzetting van de ingetrokken uitkering wordt beschouwd, dan vangt de aanvullingstermijn niet opnieuw aan.

#### *Arbeidsongeschiktheidsvoorziening*

##### **Artikel 12A**

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

#### *Uitkering bij overlijden*

##### **Artikel 13**

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.

#### *Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding*

##### **Artikel 14**

Van toepassing is de Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding t/m 31-12-2005 zoals vastgesteld krachtens artikel 20 van de CAO en de Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding m.i.v. 1-1-2006 zoals vastgesteld krachtens artikel 20A van de CAO met dien verstande dat onder bijdrageplichtig loon- en uitkeringsgrondslag wordt verstaan het garantie-inkomen.

#### *Pensioenvoorziening*

##### **Artikel 15**

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

## **Bijlage VIII    Regeling bij reorganisaties, fusies en liquidaties**

### **Inleiding**

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

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

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

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

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

## **Onderdeel A                    Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties**

### *Werkings sfeer*

#### **Artikel 1**

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

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.

### *Uitgangspunten*

#### **Artikel 2**

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

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

#### **Artikel 3**

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

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers wier arbeidsplaats c.q. wier functie inhoudelijk ingrijpend wordt gewijzigd, op een zo vroeg mogelijk tijdstip worden geïnformeerd.
2. De werkgever is er verantwoordelijk voor dat deze werknemers geregistreerd worden bij de instantie die belast is met interne en externe arbeidsbemiddeling.
3. Door of namens de directie wordt met elke werknemer die zijn functie verliest overleg gevoerd over de :
  - wensen van de werknemer ten aanzien van vervangende functies
  - vacatures die mogelijk geschikt zijn

- consequenties die met de vervulling van een aangeboden functie samenhangen.
- 4.** De duur van de arbeidsbemiddeling is situationeel bepaald.
- 5.** De bemiddeling is erop gericht voor betrokkene de mogelijkheden van vervangende werkgelegenheid te onderzoeken en daartoe te bemiddelen, uitgaande van zijn werkervaring, kennis, aanleg en vaardigheden.
- 6.** Gedurende de periode dat de werknemer wordt bemiddeld kan hij gedetacheerd worden bij andere ondernemingen van het concern. De betrokken werknemer is verplicht hieraan zijn medewerking te geven, 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.

### *Herplaatsing*

#### **Artikel 4**

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

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

## *Ontslag*

### **Artikel 5**

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

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

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

### **Artikel 6**

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

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

### **Artikel 7**

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

## Onderdeel B                      Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

### *Aanvulling op de werkloosheidsuitkering*

#### **Artikel 1**

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

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

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

#### **Toelichting**

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

4. De bruto aanvulling wordt uitgekeerd onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

De werkgever dient voor het geval waarin de loonaanvullingsuitkering nog niet direct aansluitend aan het ontslag ingaat, een voorziening te treffen en alsnog tot loonaanvulling over te gaan op het moment dat de werkloosheidsuitkering voor de ex-werknemer ingaat.

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

#### **Artikel 2**

1. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende de onderstaande periode:

tot 30 jaar	- 6	maanden
30 t/m 34 jaar	- 9	maanden
35 t/m 39 jaar	- 12	maanden
40 t/m 44 jaar	- 18	maanden
45 t/m 49 jaar	- 21	maanden
50 t/m 54 jaar	- 30	maanden
55 en 56 jaar	- 36	maanden

2. De werknemer, die op het moment van ontslag niet ouder is dan 56 jaar en tien jaar of langer in dienst is van de werkgever, ontvangt in afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel van de werkgever deze aanvulling gedurende de periode waarin recht bestaat op de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
3. Bij de vaststelling van de leeftijdscategorie geldt de leeftijd van de werknemer op het moment van ontslag.

4. De aanvullingsperiode vangt aan op de eerste dag na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en eindigt na het verstrijken van de hierboven genoemde periode of zoveel eerder als de loongerelateerde werkloosheidsuitkering wordt gestaakt.

*Duur van de aanvulling voor werknemers van 57 jaar en ouder*

### **Artikel 3**

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 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 vòòr het einde van de periode van loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een kapitaaluitkering..

3. De hoogte van deze bruto kapitaaluitkering is gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met het bruto minimumloon inclusief vakantietoeslag, berekend over de maanden waarop de werknemer krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een aan het minimumloon gerelateerde uitkering.

Indien aantoonbaar kan worden vastgesteld dat werknemer een “twee-verdiener” is, is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met de bruto vervolguutkering ingevolge de Werkloosheidswet.

Indien de werknemer een alleenstaande ouder is die recht heeft op kinderbijslag voor een kind jonger dan 18 jaar, dan is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantiegeld verminderd met een bedrag gelijk aan 90% van het bruto minimumloon.

4. De contante waardeberekening geschiedt op basis van een rekenrente van 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.

*Minimum opzegtermijn*

### **Artikel 4**

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

*Voortzetting pensioenregeling*

### **Artikel 5**

1. Indien de werknemer in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling op basis van de

pensioengrondslag bij het einde van de arbeidsovereenkomst onder geldende voorwaarden worden voortgezet zolang recht bestaat op de bijdrage uit het Fonds.

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

**2.** Indien en voorzover de werknemer niet in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling op basis van de pensioengrondslag bij het einde van de arbeidsovereenkomst gedurende de aanvullingsperiode onder de geldende voorwaarden worden voortgezet, met dien verstande dat:

- voor werknemers jonger dan 57 jaar de voortzetting slechts plaatsvindt gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in art. 2 van deze bijlage
- voor de werknemers van 57 jaar en ouder de voortzetting zal plaatsvinden tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

**3.** Voortzetting van deelname aan de pensioenregeling door werknemers die op of na de 57-jarige leeftijd werkloos zijn geworden ingevolge een reorganisatie krachtens artikel 4A van de CAO en die aansluitend vervroegd uittreden, geschiedt gedurende de WW- en VUT-periode als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.

**4.** In afwijking van het bepaalde in het vorige lid bestaat de mogelijkheid de deelneming gedurende de WW- en VUT-periode voort te zetten op basis van de pensioengrondslag bij het einde van de arbeidsovereenkomst tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mits de pensioengrondslag wordt geïndexeerd.

*Voortzetting vrijwillige ziektekostenverzekering*

#### **Artikel 6**

De werknemer die op het moment van ontslag niet verplicht was verzekerd krachtens de Ziekenfondswet kan gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in artikel 2 van deze bijlage, aan de ziektekostenverzekering die op hem van toepassing was blijven deelnemen. Tot en met 31 december 2005 geldt dat hij gedurende die periode in aanmerking komt voor de gebruikelijke compensatie in de premie van de zijde van de werkgever.

*Vertrekpremie*

#### **Artikel 7**

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

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

*Aanvulling op lager salaris*

#### **Artikel 8**

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

# **Bijlage IX      Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1-1-2001 t/m 31-12-2005**

*(Artikel 20 van de CAO)*

## **HOOFDSTUK 1      ALGEMENE BEPALINGEN**

### *Begripsbepalingen*

#### **Artikel 1**

In dit reglement wordt verstaan onder:

#### *Regeling*

##### **a.**

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

#### *Stichting*

##### **b.**

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

#### *Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf*

##### **c.**

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

#### *CAO*

##### **d.**

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

#### *Werkgever*

##### **e.**

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.

#### *Werknemer*

##### **f.**

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

### *Arbeidsovereenkomst*

**g.**

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

### *Free-lance werkzaamheden*

**h.**

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

### *Werkloze werknemer*

**i.**

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

### *Deelnemer*

**j.**

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

### *Administrateur*

**k.**

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

### *SV-uitkering*

**l.**

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

### *Prepensioenregeling*

**m.**

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

### *Prepensioenuitkering*

**n.**

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

### *Peildatum*

**o.**

Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling voor de deelnemer de prepensioengrondslag wordt vastgesteld.

### *Einde arbeidsovereenkomst*

#### **Artikel 2**

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

### *Verplichting tot opgave van gegevens*

#### **Artikel 3**

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

### *Aanmelding van directeuren en adjunct-directeuren*

#### **Artikel 4**

**1.** De directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs van de aangesloten werkgever worden tot de regeling toegelaten als ze per onderneming collectief bij de Stichting zijn aangemeld.

De collectieve aanmelding is slechts mogelijk indien de aanmelding plaatsvindt binnen 3 maanden nadat de aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. Bedoelde collectieve aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.

**2.** De in het eerste lid bedoelde werkgevers die hun directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs collectief hebben aangemeld zijn gehouden, de directeuren en adjunct-directeuren die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd, respectievelijk van wie de benoeming wordt beëindigd, voor toelating, respectievelijk voor uitschrijving bij de Stichting aan te melden.

## **HOOFDSTUK 2      FINANCIERING**

### *Vaststelling en betaling van de bijdrage*

#### **Artikel 5**

**1.** In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO-uitkering, een aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag.

**2. a.** De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.

**b.** De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.

**c.** Beide bijdragedelen worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag.

**d.** Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt geheven over ten hoogste € 17.849,44 . Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven over ten hoogste 1,5 x het WAO dagloon op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;

**e.** In afwijking van het vermeldde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld bedoeld in artikel 9, lid 3 van

Bijlage VII van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.

**f.** Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.

**3. a.** De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

**b.** Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.

**4.a.** De in het tweede lid bedoelde bijdrage is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de werknemer.

**b.** Indien een werknemer voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de 61-jarige leeftijd bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de 61-jarige leeftijd zou hebben deelgenomen.

**5.** De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens het tweede lid verschuldigde bijdrage of voorschot vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.

**6.** De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.

**7.** Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

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

**8.** Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Uitgevers van Vak en Wetenschap of de Groep Publiekstijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.

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

### **HOOFDSTUK 3 DEELNEMING**

#### *Voorwaarden van deelneming*

#### **Artikel 6**

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

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

*Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer*

**Artikel 7**

1. In afwijking van het in artikel 6, sub d bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 6, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de toelagenwet), aan de regeling deelnemen indien:

- hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.

3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de toelagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 6, onder b.

4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 6, onder d, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

*Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer*

**Artikel 8**

1. In afwijking van het gestelde in artikel 6, sub c en d, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de werkloosheidswet deelnemen aan de regeling: op de geldende uittredingsleeftijd, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 2001 ligt. Hiertoe dient naast de in artikel 6 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.

2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:

a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A.1 van de CAO;

b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen.

c. De vooraanmelding dat de werkloze werknemer gaat deelnemen aan de regeling dient uiterlijk twee maanden na de datum van ontslag door de werkgever schriftelijke bij de Stichting te zijn ingediend.

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

#### *Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering*

##### **Artikel 9**

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering.

2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.

3. Het deelnemerschap eindigt:

- op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
- bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de Stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 burgerlijk wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt.

Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden teruggevorderd.

## **HOOFDSTUK 4 BASIS VUT-UITKERING**

#### *Rechten van een deelnemer*

##### **Artikel 10**

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van € 13.386,97. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basis-VUT-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

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

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de uitkering plaats.

## **HOOFDSTUK 5      AANVULLINGSREGELING**

### *Aanvullingsregeling*

#### **Artikel 11**

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de 61-jarige leeftijd onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.

2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 12, minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a.

3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

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

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de aanvullingsuitkering plaats.

6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

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

#### *Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering*

#### **Artikel 12**

1. Onder uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn op de laatste peildatum geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 18, tweede lid van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel artikel 17, tweede lid van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de uittredingsregeling aan de deelnemer werd verstrekt. Voor de berekening van de uitkeringsgrondslag wordt steeds verondersteld dat er sprake is van een full-time dienstverband.

2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.

3. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage vii van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 7 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.

5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 8 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.

6. Indien het vaste bruto maand- of periode salaris (inclusief de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen of is gedaald, bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was

uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

*Opgave (fictieve) prepensioenuitkering in verband met de aanvullingsregeling*

#### **Artikel 12A**

**1.** Indien een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de minimum uittredingsleeftijd krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering:

- a.** vóór het bereiken van die leeftijd uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;
- b.** bij het bereiken van die leeftijd zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.

Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.

**2.** Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:

- a.** indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;
- b.** indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de prepensioenregeling te ontleen prepensioenaanspraken.

## **HOOFDSTUK 6      BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING**

*Inhoudingen*

#### **Artikel 13**

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

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

*Verplichtingen van de Stichting resp. de ex-werkgever*

#### **Artikel 14**

**1.** De Stichting neemt voor haar rekening:

- a.** het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie;
- b.** in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening: 8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 12.

2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.

3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening en de gebruikelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering te continueren.

#### *Lopende verzekeringen*

##### **Artikel 15**

1. De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op de voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.

2. De Stichting keert eenzelfde compensatie in de premie voor de ziektekostenverzekering uit aan de deelnemer als hij voor het vervroegde uittreden van zijn werkgever een compensatie ontving. Deze compensatie wordt ten laste van de ex-werkgever gebracht.

#### *Ingang uitkering*

##### **Artikel 16**

1. De door de Stichting te verstrekken uitkering(en) gaat/gaan in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 61 jaar bereikt.

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

3. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in na het in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

#### *Tijdstip betaling*

##### **Artikel 17**

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

#### *Wijziging van rechten*

##### **Artikel 18**

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

- a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;
- b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;
- c. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en op de

aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling naar rato van de hoogte van deze uitkeringen.

**2.** Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

**a.** indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;

**b.** indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

**3.** Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel, dan wordt de basisuitkering, respectievelijk de basis- en de aanvullingsuitkering, verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling, inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een VUT-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de werknemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.

**4.** De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.

**5.** Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:

**a.** werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;

**b.** free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.

**6.** Tijdens de deelneming zijn toegestaan:

**a.** werkzaamheden buiten het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;

**b.** free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag.

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

## **HOOFDSTUK 7      OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### *Overgangsbepaling 40 dienstjarenregeling*

#### **Artikel 19**

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

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

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

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

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

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

### *Aanvullingsregeling in de overgangperiode*

#### **Artikel 20**

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

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

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

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

#### *Toepassing oude reglement*

##### **Artikel 21**

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

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

#### *Beslissingen*

##### **Artikel 22**

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

#### *Beroep*

##### **Artikel 23**

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

#### *Inwerkingtreding*

##### **Artikel 24**

Dit reglement is in werking getreden op 1 september 1979 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2005.

# **Bijlage IX-A Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006**

*(Artikel 20A van de CAO)*

## **Preambule**

Per 1 januari 2006 heeft de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken en Tijdschriftuitgeverijbedrijf een overgangsregeling voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn ingevoerd. De overgangsregeling die per 1 januari 2006 ingaat, geldt niet voor werknemers die op 31 december 2004 jonger dan 55 jaar zijn. Edoch zijn zij verplicht vut-bijdrage te betalen tot 1 januari 2007.

## **HOOFDSTUK 1 INLEIDENDE BEPALINGEN & DEFINITIES**

### *Begripsbepalingen*

#### **Artikel 1**

**1.** Krachtens dit reglement kunnen alleen aanspraak maken op een uitkering de werknemers die voor de periode 1 januari 2006 tot en met 31 december 2011 de uittredingsrichtdatum als bedoeld in artikel 1, tweede lid onder p, (al dan niet juncto artikel 11, eerste lid) respectievelijk artikel 19, eerste lid, bereiken en voldoen aan de in dit reglement genoemde voorwaarden.

**2.** In dit reglement wordt verstaan onder:

#### *Regeling*

**a.** Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 20A, c.q. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19, zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden.

#### *De Stichting*

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

#### *Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf*

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

#### *CAO*

**d.** CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.

#### *Werkgever*

**e.** Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.

#### *Werknemer*

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

#### *Arbeidsovereenkomst*

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

#### *Free-lance werkzaamheden*

**h.** Free-lance werkzaamheden: de werkzaamheden die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

#### *Werkloze werknemer*

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

#### *Deelnemer*

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

#### *Administrateur*

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

#### *SV-uitkering*

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

#### *Prepensioenregeling*

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

#### *Prepensioenuitkering*

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

#### *Peildatum*

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

### *Uittredingsrichtdatum*

**p.** Uittredingsrichtdatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer in:

2006: 61 jaar en 3 maanden

2007: 61 jaar en 6 maanden

2008: 61 jaar en 9 maanden

2009: 62 jaar

2010: 62 jaar

2011: 62 jaar

wordt.

### *Uittredingsdatum:*

**q.** Uittredingsdatum: dit is de datum waarop de werknemer zijn dienstverband met een Werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO beëindigt en daadwerkelijk uittreedt. Deze datum is op zijn vroegst de eerste dag van de maand waarop de Deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt en uiterlijk de eerste dag van de maand waarop de werknemer 64 jaar en 6 maanden wordt.

### *Salaris*

**r.** Salaris: het vaste, op een normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde, bruto jaarsalaris (inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld) gemaximeerd tot 1 1/2 maal het maximum uitkeringsdagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis bij 261 dagen. Onder vaste maandelijkse toeslagen worden verstaan de vaste maandelijkse door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde toeslagen gebaseerd op de CAO, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling. Het salaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum.

### *Franchise*

**s.** Franchise: € 17.849,44

### *Loon*

**t.** Loon: loon is gelijk aan het pensioensalaris als bedoeld in Bijlage III-A minimum pensioenvoorwaarden van de CAO, onder III. Dit houdt in dat het loon gelijk is aan het jaarsalaris (=12 x maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken-/Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

### *Einde arbeidsovereenkomst*

#### **Artikel 2**

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

### *Verplichting tot opgave van gegevens*

#### **Artikel 3**

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

*Verplichting tot opgave van een accountantsverklaring*

### **Artikel 3A**

De werkgever is verplicht om eenmaal in de drie jaar een accountantsverklaring bij de gegevens, die nodig zijn voor de berekening van de totale VUT-bijdrage, mee te sturen. Indien de werkgever dit verzuimt, zal op kosten van de werkgever een accountantscontrole worden uitgevoerd.

## **HOOFDSTUK 2 FINANCIERING**

*Vaststelling en betaling van de bijdrage*

### **Artikel 4**

**1.** In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO/WIA-uitkering, een aanvulling ZW/WAO/WIA of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling.

**2.a.** De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.

Na 31 december 2006 is voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 geen bijdrage aan de Stichting meer verschuldigd.

**b.** De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.

**c.** Naast het bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering, bedoeld onder b, wordt ook een aanvullende vutbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering geheven die per werkgever wordt vastgesteld, onverminderd het bepaalde in artikel 10 tweede lid . Alleen werknemers geboren voor 1 januari 1950 (en hun werkgevers) zijn verplicht per 1 januari 2006 deze aanvullende vutbijdrage te betalen. De aanvullende vutbijdrage wordt door de werkgever per werknemer berekend over het salaris minus franchise. De werkgever is verplicht van de totale premie aan de administrateur opgave te doen.

**d.** De bijdragedelen bedoeld in artikel 4 onder b worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag. De aanvullende vutbijdrage wordt per werkgever vastgesteld conform de in de CAO gemaakte afspraken.

**e.** Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt geheven over ten hoogste € 17.849,44. Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven over ten hoogste 1½ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Het salaris waarover de aanvullende vutbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven is ten hoogste gelijk aan 1½ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;

**f.** In afwijking van het vermeldde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.

**g.** Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het

deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.

**3.a.** De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

**b.** Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.

**4.a.** De in het tweede en derde lid bedoelde bijdrage is voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 verschuldigd tot uittredingsrichtdatum, indien er sprake is van uitstel tot datum van vervroegd uittreden.

**b.** Indien een werknemer voor het bereiken van de uittredingsrichtdatum deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de de uittredingsrichtdatum bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de uittredingsrichtdatum zou hebben deelgenomen.

**5.** Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De stichting is dan bevoegd te vorderen: rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn; vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interessen, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 j° 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 35,--.

**6.** De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.

**7.** Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Wetenschappelijke en Professionele Uitgevers, de Groep Publieks- en Opinetijdschriften of de Groep Vaktijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.

**8.** Indien de aansluiting van de werkgever bij de Stichting voor de Stichting binnen een termijn van 5 jaar na het moment van aansluiting naar verwachting financieel nadelig is, is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen inkoopsum. De in de vorige volzin

bedoelde inkoopson dient ter vereffening van het financiële nadeel, is maximaal hieraan gelijk en kan niet negatief zijn.

### **HOOFDSTUK 3 DEELNEMING**

#### *Voorwaarden van deelneming*

##### **Artikel 5**

Om aan de regeling te kunnen deelnemen gelden de volgende voorwaarden:

De werknemer moet:

- a. op 31 december 2004 ten minste de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en;
- b. de uittredings(richt)datum bereikt hebben dan wel bereiken in de maand waarin de deelneming aanvangt onverminderd het bepaalde in artikel 1, tweede lid, onder q, en;
- c. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/ dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting en;
- d. onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de stichting onverminderd het bepaalde in artikel 7 en;
- e. niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een nonactiviteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen onverminderd het bepaalde in artikel 7 en;
- f. zich schriftelijk verbinden tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt:
  1. alle nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten te melden aan de Stichting evenals uitbreiding in die werkzaamheden en de inkomsten uit deze werkzaamheden en veranderingen in de inkomsten;
  2. geen arbeidsovereenkomst aan te gaan in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
  3. geen betaalde werkzaamheden voor zijn laatste ex-werkgever te zullen verrichten;
  4. de werkzaamheden die worden verricht op grond van een arbeidsovereenkomst niet uit te breiden en;
- g. ten minste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld en;
- h. in de 3<sup>e</sup> maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.

#### *Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer*

##### **Artikel 6**

1. In afwijking van het in artikel 5, sub e bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 5, sub b, gestelde uittredingsrichtdatum voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ/WIA, dan wel een ZW-uitkering ontvangt, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:

- hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.

3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ/WIA-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 5, onder c.

4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 5, onder e, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

#### *Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer*

##### **Artikel 7**

1. In afwijking van het gestelde in artikel 5, sub d en e, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet deelnemen aan de regeling: op de geldende uittredingsrichtdatum, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 oktober 2005 en niet later dan de invoering van de nieuwe WW regeling zijnde 1 oktober 2006. Hiertoe dient naast de in artikel 5 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.

2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:

a. De werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO;

b. De werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen;

c. De vooraanmelding dat de werkloze werknemer gaat deelnemen aan de regeling dient uiterlijk twee maanden na de datum van ontslag door de werkgever schriftelijk bij de Stichting te zijn ingediend.

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

#### *Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering*

##### **Artikel 8**

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering.

2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.

3. Het deelnemerschap eindigt:

- op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
- bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 Burgerlijk Wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt.

Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond, met inachtneming van het bepaalde in het besluit van 12 juni 2003, nr. CPP2003/1510M.

4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden teruggevorderd.

## **HOOFDSTUK 4 BASIS VUT-UITKERING**

### *Rechten van een deelnemer*

#### **Artikel 9**

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van € 13.386,97. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basisvut-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de in het eerste lid bedoelde uitkering actuariel verlaagd worden, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan de uittredingsrichtdatum vindt actuariële verhoging plaats, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.

6. De basisvut-uitkering en de prepensioenuitkering mogen tezamen op uittredingsrichtdatum niet meer bedragen dan 85 % van het laatste verdiende loon (besluit van 8 juli 2004, nr. CPP2004/244M)

## HOOFDSTUK 5 AANVULLINGSREGELING

### *Aanvullingsregeling*

#### **Artikel 10**

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de uittredingsrichtdatum onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.
2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 11, minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.
3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde aanvullingsuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.
4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de aanvullingsuitkering actuariëel verlaagd worden, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.
5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan de uittredingsrichtdatum vindt actuariële verhoging plaats met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen.
6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.
7. Onder “werknemer” wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 7 toepassing heeft gevonden.
8. Indien de basisvut-uitkering en de aanvullingsuitkering door het bepaalde in het vijfde lid van artikel 9 en het vijfde lid van dit artikel uitkomt boven 100% van de uitkeringsgrondslag, wordt het meerdere indien mogelijk overgeheveld naar de uitvoerder van de pensioenregeling van de werknemer ten behoeve van het ouderdomspensioen. Alsdan wordt rekening gehouden met het fiscale maximum voor ouderdomspensioen zoals aangegeven in artikel 18a, lid 7, van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent dat het ouderdomspensioen niet uit mag gaan boven 100% van

het loon op het tijdstip van ingang. Het ouderdomspensioen gaat alsdan in bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het meerdere wordt met in achtneming van wettelijke inhoudingen als periodieke uitkering bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd en 6 maanden tot de 65-jarige leeftijd uitgekeerd. Dat betekent dat tot dat moment de basisvut- en aanvullingsuitkering niet hoger zal zijn dan 100% van de uitkeringsgrondslag.

#### *Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering*

##### **Artikel 11**

- 1.** Onder uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn op de laatste peildatum geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 18, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel artikel 17, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de uittredingsregeling aan de deelnemer werd verstrekt. Voor de berekening van de uitkeringsgrondslag wordt steeds verondersteld dat er sprake is van een full-time dienstverband.
- 2.** De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1½ maal het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.
- 3.** In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
- 4.** Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 6 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
- 5.** De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 7 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.
- 6.** Indien het vaste bruto maand- of periodesalaris (incl. de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen of is gedaald, bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

*Opgave (fictieve) prepensioenuitkering in verband met de aanvullingsregeling*

### **Artikel 12**

**1.** Voor een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de minimum uittredings(richt)datum krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering geldt het volgende:

**a.** indien een werknemer vóór het bereiken van de uittredings(richt)datum uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;

**b.** indien een werknemer bij het bereiken van de uittredings(richt)datum zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.

Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.

**2.** Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:

**a.** indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;

**b.** indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de prepensioenregeling te ontleen prepensioenaanspraken.

## **HOOFDSTUK 6      BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING**

*Inhoudingen*

### **Artikel 13**

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

**a.** de verschuldigde loonheffing;

**b.** het wettelijk verplichte werknemersaandeel in de inkomensafhankelijke bijdrage conform de Zorgverzekeringswet;

**c.** het werknemersaandeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet geëindigd.

*Verplichtingen van de Stichting c. q. de ex-werkgever*

### **Artikel 14**

**1.** De Stichting neemt voor haar rekening:

**a.** het wettelijk verplichte werkgeversdeel in de inkomensafhankelijke bijdrage conform de Zorgverzekeringswet.

**b.** in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening:

8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 11.

2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.

3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening te continueren.

#### *Lopende verzekeringen*

##### **Artikel 15**

De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling wordt voortgezet op de voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.

#### *Ingang uitkering*

##### **Artikel 16**

1. De door de stichting te verstrekken uitkering(en) gaat/gaan in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de uittredingsrichtleeftijd bereikt.

2. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in vóór de in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60 jarige leeftijd bereikt. In geval van vervroeging van het ingangstijdstip van de uitkering(en), moet de werknemer reeds op de eerdere ingangsdatum voldoen aan de in artikel 5, sub b tot en met h genoemde voorwaarden en voor de aanvullingsuitkering voldoen aan de in artikel 11, eerste lid genoemde voorwaarden.

3. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in na het in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

#### *Tijdstip betaling*

##### **Artikel 17**

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

#### *Wijziging van rechten*

##### **Artikel 18**

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basisvut-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;

b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;

c. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling en wel naar rato van de daadwerkelijke hoogte van ieder van deze uitkeringen.

**2.** Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting.

De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

- a.** indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basisvut-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;
- b.** indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing indien de deelnemer gebruik maakt van pensioenvervroeging en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering dient ter aanvulling van de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering bedragen tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.
- indien er tevens inkomsten zijn uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid, dan bedragen de door de Stichting te verstrekken uitkering(en), de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering en de inkomsten uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag in het kader van dit lid geldt het in artikel 12, tweede lid, bedoelde maximum niet.

**3.** Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel dan wordt de basisuitkering respectievelijk de basis- en de aanvullingsuitkering verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een vut-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de werknemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.

**4.** De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.

**5.** Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:

- a.** werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
- b.** free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.

**6.** Tijdens de deelneming zijn toegestaan:

- a.** werkzaamheden buiten het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;

**b.** free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag. Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt het in artikel 12, tweede lid, bedoelde maximum niet.

**7.** In het kader van dit artikel wordt onder uitkeringsgrondslag verstaan de uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering of indien de deelnemer niet voor een aanvullingsuitkering in aanmerking komt: de uitkeringsgrondslag die voor een dergelijke uitkering gegolden zou hebben indien hij wel voor een dergelijke uitkering in aanmerking gekomen zou zijn.

## **HOOFDSTUK 7      OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### *Lopende uitkering*

#### **Artikel 19**

**1.** Het tot en met 31 december 2005 geldende reglement treedt met ingang van 1 januari 2006 buiten werking. Dit buiten werking getreden reglement blijft echter op de vóór deze datum aangevangen vervroegde uittredingen van toepassing;

**2.** De artikelen 13, 14 en 15 van dit reglement blijven onverlet van toepassing op alle uitkeringen.

### *Beslissingen*

#### **Artikel 20**

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

### *Beroep*

#### **Artikel 21**

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

### *Inwerkingtreding*

#### **Artikel 22**

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is laatstelijk gewijzigd op 11 april 2006 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

## Bijlage X

# Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf tot en met 31-12-2005

(Artikel 18A van de CAO)

### *Begripsbepalingen*

#### **Artikel 1**

In dit reglement wordt verstaan onder:

#### *Stichting*

**a.**

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

#### *Bestuur*

**b.**

Bestuur: het bestuur van de Stichting.

#### *Administrateur*

**c.**

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

#### *Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf*

**d.**

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

#### *Werkgever*

**e.**

Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

#### *Deelnemer*

**f.**

Deelnemer:

1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is.
2. De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.
3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en hoofdredacteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993.

#### *Verzekerde*

**g.**

Verzekerde: de deelnemer.

### *Jaarinkomen*

#### **h.**

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

### *CAO*

#### **i.**

CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor

- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of
- Publiekstijdschriftjournalisten en/of
- Opinieweekbladjournalisten en/of
- Vaktijdschriftjournalisten.

### *Statuten*

#### **j.**

Statuten: de statuten van de Stichting

### *WAO*

#### **k.**

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

### *WAO-loongrens*

#### **l.**

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

### *Arbeidsongeschiktheid*

#### **m.**

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

### *Uitvoeringsinstelling*

#### **n.**

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

### *Verzekeraar*

#### **o.**

Verzekeraar: Centraal Beheer Achmea, gevestigd te Apeldoorn.

### *Verzekeringsvoorwaarden*

#### **p.**

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

ZW

q.

ZW: de Ziektewet

*Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan*

#### **Artikel 2**

1. Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.

De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.

2. Voor iedere verzekerde is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn 65-jarige leeftijd (eindleeftijd) een pensioen bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguutkering ingevolge de WAO op basis van het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een pensioen bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering.

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

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

*Indexering uitkering*

#### **Artikel 3**

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

*Afwijkende bepalingen*

#### **Artikel 4**

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

2. Artikel 7 lid 2 sub a. van de verzekeringsvoorwaarden is niet van toepassing.

*Bijdrage van de deelnemer*

#### **Artikel 5**

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

2. De werkgever zal de bijdrage van de deelnemer in opeenvolgende termijnen bij iedere salarisbetaling aan de deelnemer op het salaris inhouden.

#### *Overdracht aan de administrateur*

##### **Artikel 6**

1. De werkgever draagt deze bijdragen bij wijze van voorschot in drie-maandelijkse termijnen over aan de administrateur. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.

2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de administrateur bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:

- wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.

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

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

4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de administrateur bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de administrateur het recht een navordering in te stellen.

#### *Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO*

##### **Artikel 7**

1. Zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WAO, of er sprake is van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid, dient hij dit te melden bij de administrateur onder overlegging van de toekenningsbeslissing WAO. De melding dient te gebeuren binnen 30 dagen nadat deze beslissing door de uitvoeringsinstelling is afgegeven.

2. Indien de deelnemer de arbeidsongeschiktheid niet binnen de in lid 1 van dit artikel gestelde termijn heeft gemeld, kan het bestuur besluiten dat een eventuele uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder ingaan dan op de dag van deze melding.

3. Eventueel teveel betaalde uitkeringen kunnen door de Stichting worden teruggevorderd.

#### *Wijzigingen*

##### **Artikel 8**

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

#### *Onvoorziene gevallen*

##### **Artikel 9**

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

*Inwerkingtreding*

**Artikel 10**

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

**Bijlage X-A    Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006**  
*(Artikel 18B van de CAO)*

*(Gereserveerd)*

# **Bijlage XI      Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2005**

*(Artikel 22A van de CAO)*

## *Begripsbepalingen*

### **Artikel 1**

In dit reglement wordt verstaan onder:

#### *Regeling*

**a.**

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

#### *Stichting*

**b.**

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

#### *Fonds*

**c.**

Fonds: het Fonds, bijeengebracht door de Stichting en beheerd door Kintent, waaruit de kosten voor kinderopvang op basis van dit reglement worden gefinancierd

#### *Kintent*

**d.**

Kintent: Kintent , gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, telefoon 030-2323100 , Internet: [www.kintent.nl](http://www.kintent.nl), de door de Stichting aangewezen uitvoerder van de Regeling Kinderopvang.

#### *Werkgever*

**e.**

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

#### *Werknemer*

**f.**

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

#### *Werkgeverspremie*

**g.**

Werkgeverspremie: de jaarlijkse premie ten behoeve van het Fonds, af te dragen door de werkgever, en vastgesteld door CAO-partijen na advies van de Stichting

### *Ouder*

#### **h.**

Ouder: een werknemer is ouder van een kind indien:

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

### *Kind*

#### **i.**

Kind: een kind tot 13 jaar, dat op hetzelfde adres als de werknemer woont en door de werknemer duurzaam als eigen kind wordt verzorgd en opgevoed. Desgevraagd dient de werknemer een verklaring uit het bevolkingsregister te overleggen waaruit blijkt dat werknemer en kind op hetzelfde adres woonachtig zijn

### *Kindplaatsvoorziening*

#### **j.**

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

### *Bestuur*

#### **k.**

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

### *Partner*

#### **l.**

Partner: de met de werknemer gehuwde of samenwonende verzorger van het kind

### *Kindplaats*

#### **m.**

Kindplaats: de gehele of gedeeltelijke opvangplaats in een geregistreerd kinderdagverblijf of bij een geregistreerd gastouderbureau

### *Kindercentrum*

#### **n.**

Kindercentrum: het centrum dat een kindplaats aanbiedt

### *Bijdrage in de kosten van een kindplaats*

#### **o.**

Bijdrage in de kosten van een kindplaats: de bijdrage die door Kintent namens de werkgever wordt verstrekt aan de ouder terzake van de kosten van een kindplaats.

### *Limiet*

#### **p.**

Limiet: de maximum uurprijs van kinderopvang op basis waarvan door het Fonds een bijdrage in de kosten van een kindplaats wordt vergoed.

## *Werkgeverspremie*

### **Artikel 2**

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

## *Uitvoering*

### **Artikel 3**

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

## *Informatie bij Kinent*

### **Artikel 4**

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

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

### **Artikel 4A**

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

## *Aanvullende voorwaarden partner*

### **Artikel 4B**

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

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

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

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

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

**2.** De in lid 1 van dit artikel bedoelde specifieke doelgroepen zijn:

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

## *Voorwaarden aanvraag*

### **Artikel 5**

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

**1.** De werknemer dient per kind een aanvraag in bij Kintent door middel van het aanvraagformulier voor kinderopvang en twee werkgeversverklaringen (werknemer en partner) of indien de partner geen werknemer is: een ander bewijsstuk waaruit blijkt dat de partner eigen inkomen heeft.

**2.** De aanvraag kan alleen betrekking hebben op kinderen als bedoeld in artikel 1 lid i van dit reglement.

**3.** Het aantal opvangdagen waarvoor een bijdrage vanuit het fonds gevraagd wordt, mag niet meer bedragen dan het kleinste dienstverband van de werknemer en diens partner; indien er geen partner is, is het dienstverband van de werknemer bepalend **4.** Het aanvraagformulier en de beide verklaringen als bedoeld in lid 1 van dit artikel zijn volledig ingevuld en ondertekend (werkgeversverklaringen ook ondertekend door de werkgever(s)) en worden door de werknemer aan Kintent geretourneerd.

**5.** De uitbetaling van de bijdrage in de kosten van een kindplaats start niet eerder dan nadat de formulieren zoals genoemd in lid 2 door Kintent zijn ontvangen.

**6.** De aanvraag van de werknemer zal slechts gehonoreerd worden voorzover de middelen van het fonds toereikend zijn.

## *Toekenning van bijdrage uit het fonds*

### **Artikel 6**

1. Uit de middelen van het fonds kan door Kintent een bijdrage in de kosten van een kindplaats worden toegekend aan werknemers die het aanvraagformulier voor kinderopvang en de verklaringen, als bedoeld in artikel 5 lid 1, hebben ingediend bij Kintent.
2. Kintent beziet aan de hand van de ingestuurde formulieren en zo nodig door middel van aanvullende informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een bijdrage is voldaan.
3. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanvraagformulieren behandeld.
4. Tot en met 31 december 2005 geldt dat aanvragen niet met terugwerkende kracht in behandeling worden genomen.  
Met ingang van 1 januari 2006 kunnen aanvragen met terugwerkende kracht in behandeling worden genomen voor de periode van maximaal de maand waarin de aanvraag door Kintent is ontvangen plus de twee daaraan voorafgaande maanden.
5. Kintent honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nadat Kintent heeft vastgesteld dat voldoende middelen in het fonds aanwezig zijn om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen aanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, wordt door Kintent een wachtlijst aangelegd op volgorde van binnenkomst. Kintent stelt tevens de Stichting op de hoogte van het gebrek aan fondsmiddelen. De Stichting kan regels stellen omtrent het verlenen van voorrang ingeval van een wachtlijst.
6. Tijdens ouderschapsverlof behoudt de werknemer het recht op een bijdrage in de kosten van een kindplaats.
7. Kintent is te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werknemer of de werkgever te vragen, indien naar de mening van Kintent de overlegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een bijdrage in de kosten.

## *Einde financiële bijdrage*

### **Artikel 7**

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

### *Bezwarenregeling*

#### **Artikel 8**

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

### *Bevoegdheden Stichting*

#### **Artikel 9**

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

### *Geheimhouding*

#### **Artikel 10**

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

### *Inwerkingtreding*

#### **Artikel 11**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2005 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2006

## **Bijlage XII      Reglement Verlof à la carte**

*(Artikel 15A van de CAO)*

### **Artikel 1**

*Vervallen.*

*Begrippen*

### **Artikel 2**

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

*Reserveren van verlofuren à la carte*

### **Artikel 3**

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

2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde is het de werknemer die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is niet langer toegestaan verlofuren à la carte te reserveren.

*Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte*

### **Artikel 4**

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

*Minimum aantal vakantiedagen in natura*

### **Artikel 5**

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

*Registratie verlofuren à la carte*

### **Artikel 6**

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

*Geen vervallen van vakantiedagen*

### **Artikel 7**

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

### *Vervallen verlofuren à la carte*

#### **Artikel 8**

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

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.

### *Aanwending verlofuren à la carte*

#### **Artikel 9**

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

#### **Voorbeeld 1.**

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

#### **Voorbeeld 2.**

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

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

### *Einde arbeidsovereenkomst*

#### **Artikel 10**

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

*Aanvullende afspraken*

**Artikel 11**

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

## Bijlage XII-A Arbeidsvoorwaarden à la Carte

(Artikel 7A.4 van de CAO)

1. Onderwerpen, die voor uitrui 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 vakantietoelage	Spaarloon of levensloop
Bruto maandsalaris*	Kinderopvang
Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13 <sup>e</sup> 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

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

## **Bijlage XIII**      **Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.** *(Artikel 28 van de CAO)*

### *Samenstelling*

#### **Artikel 1**

**a.** De commissie bestaat uit evenveel werknemersleden als er vakverenigingen partij zijn bij deze overeenkomst en een gelijk aantal werkgeversleden.

Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan.

De commissie wordt ingesteld voor de duur van de overeenkomst.

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

**b.** De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door partijen te ener zijde, betrokken bij deze CAO. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de partijen te anderzijde, betrokken bij deze CAO

De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst.

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

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

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

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

### *Taken en bevoegdheden*

#### **Artikel 2**

**a.** De commissie heeft tot taak:

**1.** Het op verzoek interpreteren van de bepalingen van deze overeenkomst.

**2.** Het op verzoek vaststellen van de indeling van een functie in de functieniveaugroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de werknemer, op wie deze overeenkomst van toepassing is.

**3.** Het behandelen van verzoeken om dispensatie als bedoeld in artikel 27 en artikel 7 lid 9 van de CAO en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.

**4.** Het behandelen van verzoeken om marginale toetsing van de procedure tot het realiseren van maatwerk in de onderneming, ingevolge artikel 7A.2 sub 3 van de CAO.

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

**c.** De commissie is bevoegd tot het geven van uitspraken in beroep op beslissingen genomen door het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en

Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage IX van deze CAO); van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage X van deze CAO) en van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage XI van deze CAO).

**d.** Iedere klacht over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of werknemer die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ontslagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter, waarvan vast staat dat de werkgever en de werknemer tevergeefs hebben geprobeerd een minnelijke regeling te treffen, levert een geschil op als bedoeld in lid b van dit artikel.

#### *Indiening van verzoeken en geschillen*

##### **Artikel 3**

**a.** Verzoeken en geschillen worden schriftelijk ingediend c.q. voorgelegd bij het secretariaat van de commissie. Verzoeken en geschillen worden met redenen omkleed en bevatten een duidelijke omschrijving van de beslissing welke de indiener(s) wenst (wensen).

**b.** Geschillen zijn slechts ontvankelijk als zij worden voorgelegd bij het secretariaat van de commissie binnen een termijn van 4 weken, welke begint te lopen op het moment waarop een klacht overeenkomstig het in het artikel 2 lid d bepaalde een geschil heeft opgeleverd.

**c.** De commissie kan van de in lid b van dit artikel genoemde termijn afwijken en een geschil alsnog ontvankelijk verklaren indien zij daartoe termen aanwezig acht.

#### *Behandeling van verzoeken en geschillen*

##### **Artikel 4**

**a.** Verzoeken en geschillen worden door de voltallige commissie in behandeling genomen. Uitspraak wordt steeds gedaan namens de Vaste Commissie.

**b.** De commissie moet bij de behandeling van ingediende verzoeken en voorgelegde geschillen het volgende in acht nemen:

**1.** De commissie zal geen beslissing nemen dan nadat partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord hetzij door de commissie, hetzij door de voorzitter, vice voorzitter en de secretaris gezamenlijk. Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.

**2.** Een lid van de commissie dat bij een verzoek of geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling.

**3.** In de gevallen waarin de voltallige commissie geroepen is uitspraak te doen, kan de commissie slechts uitspraak doen in vergadering indien tenminste 2 leden of plaatsvervangers van elk van beide partijen aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid c.

**4.** Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.

**5.** Beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.

**c.** Indien de commissie met betrekking tot een geschil wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 14 dagen, een tweede vergadering.

Indien de stemmen opnieuw staken zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en partijen daarvan in kennis stellen.

**d.** De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen verzoeken en geschillen.

## **Bijlage XIV Modelreglement voor een spaarloonregeling** (*Protocollaire bepaling nr. 8*)

### *Begripsbepalingen*

#### **Artikel 1**

In dit reglement wordt verstaan onder:

#### *Werkgever*

**a.** Werkgever/ onderneming:

#### *Werknemer*

**b.** Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.

#### *Deelnemer*

**c.** Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 tot de spaarloonregeling is toegetreden.

#### *Partner*

**d.** Partner: degene met wie de ongehuwde deelnemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert.

#### *Spaarloon*

**e.** Spaarloon: ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van de deelnemer gestort bedrag.

#### *Spaarinstelling*

**f.** Spaarinstelling (1):

#### *Spaarlooninstelling*

**g.** Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort.

#### *Doel*

#### **Artikel 2**

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

#### *Toetreding*

#### **Artikel 3**

**1.** Iedere werknemer kan tot de spaarloonregeling toetreden.

**2.** De toetreding geschiedt door het indienen van een aanmeldingsformulier. Hierdoor wordt de werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het bruto inkomen en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.

**3.** De deelnemer onderwerpt zich door de ondertekening van dit aanmeldingsformulier aan de bepalingen van dit reglement en aan de beslissingen ten uitvoering daarvan van de werkgever of de spaarinstelling.

## *Spaarloon*

### **Artikel 4**

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

- (1) Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.
- (2) Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.
- (3) Met ingang van 2003 bedraagt het wettelijk toegestane maximum € 613,- per jaar.

## *Wijze van sparen*

### **Artikel 5**

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

## *Blokkeringstermijn*

### **Artikel 6**

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

## *Opname van tegoeden*

### **Artikel 7**

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

## *Erkende bestedingsdoelen*

### **Artikel 8**

Als bestedingsdoelen worden erkend:

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

### *Levensverzekering*

#### **Artikel 9**

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

## *Aankoop van effecten*

### **Artikel 10**

1. Indien en voorzover spaarloon, dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wordt besteed voor de aankoop van effecten, wordt het in de aankoopprijs begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld aan het spaarloon op de spaarloonrekening.

2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

a. de aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling.;

b. de bewaring geschiedt door of onder verantwoordelijkheid van de spaarinstelling;

c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer.

d. bij de verkoop van effecten dient uit de opbrengst onverwijld het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.

e. indien de opbrengst bij aankoop van de aandelen lager is dan het voor de aankoop ervan bestede bedrag mag de deelnemer het verschil uit eigen middelen bijstorten.

3. De transactiekosten die gemoeid zijn met de aankoop van effecten mogen mede gerekend worden tot het bedrag voor de aankoop van de effecten als bedoeld in lid 1.

4. Onder opbrengst bij verkoop van de aandelen dient te worden verstaan de opbrengst onder aftrek van de transactiekosten.

## *Rente en vrijgekomen spaarloon*

### **Artikel 11**

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

## *Beëindiging van de deelneming*

*- door de werknemer*

### **Artikel 12**

1. De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:

a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen het overlijden van de deelnemer;

b. het opzeggen van de deelneming door de deelnemer.

2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de deelnemer, respectievelijk zijn rechthebbenden, de spaarloonrekening:

a. aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft;

b. opheffen, waarbij voor toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon wordt aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever niet zijnde spaarloon.

3. De opzegging bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van een nieuw deelnemersjaar door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2, mits de werkgever tenminste één maand voor het begin van een nieuw deelnemersjaar schriftelijk in kennis is gesteld van deze herroeping. De deelnemer dient na beëindiging van de deelneming de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

*- door de werkgever*

### **Artikel 13**

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

*Wijziging en opheffing*

**Artikel 14**

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

*Bevoegdheid werkgever*

**Artikel 15**

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

*Rol van de Ondernemingsraad*

**Artikel 16**

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

*Inwerkingtreding*

**Artikel 17**

Deze spaarloonregeling treedt in werking op.....

# **Bijlage XV      Modelreglement voor een levensloopregeling per 1-1-2006**

*(Artikel 24C van de CAO)*

## *Definities*

### **Artikel 1**

In deze regeling wordt verstaan onder:

#### *Spaarinstelling*

**a.** Spaarinstelling: .....

#### *Werkgever*

**b.** Werkgever: .....

#### *Werknemer*

**c.** Werknemer: een werknemer als gedefinieerd in artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 en die een dienstbetrekking heeft bij de Werkgever;

#### *Levensloopregeling*

**d.** Levensloopregeling: de levensloopregeling in de zin van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;

#### *Levenslooploon*

**e.** Levenslooploon: het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij de Levenslooptrekening;

#### *Levenslooptrekening*

**f.** Levenslooptrekening: de rekening van de Werknemer bij de Spaarinstelling in verband met de door de Werknemer en de Spaarinstelling overeengekomen Levensloopregeling;

#### *Wet*

**g.** Wet: de Wet op de loonbelasting 1964;

#### *Voorwaarden*

**h.** Voorwaarden: de Voorwaarden Levenslooptrekening;

#### *Inhoudingsplichtige*

**i.** Inhoudingsplichtige: de Inhoudingsplichtige in de zin van artikel artikel 6, eerste lid, sub a, van de Wet.

## *Doel*

### **Artikel 2**

De regeling heeft ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

## *Deelname*

### **Artikel 3**

1. Iedere Werknemer die in dienst is bij de Werkgever als genoemd in artikel 1, heeft het recht deel te nemen aan de Levensloopregeling.
2. De Werknemer verklaart dat hij geen aanspraken ingevolge een Levensloopregeling heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de Werknemer wel aanspraken heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaart hij eenmalig, schriftelijk, aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is geweest.
3. De Werknemer verklaart aan het begin van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de Werkgever wat de omvang is van de opgebouwde aanspraken ingevolge een Levensloopregeling bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen, tenzij is overeengekomen dat de Spaarinstelling deze verklaring aan de Werkgever zendt.
4. De Werknemer verklaart schriftelijk dat hij geen voorziening ingevolge een Levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling spaart als bedoeld in artikel 32 van de Wet.
5. Toetreding als Werknemer aan de Levensloopregeling kan geschieden door het inleveren van een ingevuld en ondertekend aanvraagformulier bij de Spaarinstelling, een en ander volgens de Voorwaarden.

## *Omschrijving Levensloopregeling*

### **Artikel 4**

1. Het opbouwen van een voorziening ingevolge een Levensloopregeling vindt plaats door inhouding op het loon, waarbij het ingehouden loon wordt aangewend voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof.
2. Het ingevolge een Levensloopregeling ingehouden loon wordt overgemaakt naar een rekening – de Levenslooptrekening – bij de Spaarinstelling, waar het tegoed voor iedere Werknemer afzonderlijk wordt geadministreerd.
3. De op de Levenslooptrekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de Levenslooptrekening bijgeschreven.
4. De Spaarinstelling maakt (een gedeelte van) het Levenslooploon over naar de Inhoudingsplichtige ter betaling van het loon van de Werknemer gedurende de periode van extra verlof voorzover de Inhoudingsplichtige en de Werknemer tezamen daarvoor toestemming hebben verleend.
5. In afwijking in zoverre van het vierde lid maakt de Spaarinstelling (een gedeelte van) het Levenslooploon op verzoek van de Werknemer over naar de Werknemer indien geen Inhoudingsplichtige kan worden aangewezen; in dit geval wordt de Spaarinstelling als Inhoudingsplichtige aangemerkt.

## *Inhouding ten behoeve van de Levensloopregeling*

### **Artikel 5**

1. De inhouding per kalenderjaar door de Inhoudingsplichtige ingevolge de Levensloopregeling bedraagt:
  - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het Levenslooploon minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar. Dit percentage geldt niet indien de Werknemer op 31 december 2005 51 jaar of ouder is maar op die datum nog niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt; Dit percentage is eveneens niet van toepassing voor werknemers die met toepassing van artikel 32, vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet prepensioenaanspraken afkopen en deze afkoop aanwenden voor het opbouwen van een voorziening ingevolge een Levensloopregeling waardoor

er in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het jaar. De totale aanspraken mogen echter aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.

**b.** indien aan het begin van het kalenderjaar het Levenslooploon gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.

**2.** Voor zover het op grond van de Levensloopregeling ingehouden bedrag uitgaat boven hetgeen ingevolge het eerste lid is toegestaan en deze inhouding in hetzelfde kalenderjaar door de Spaarinstelling wordt teruggestort naar de Inhoudingsplichtige en deze de terugstorting als loon uitkeert aan de Werknemer, wordt aangenomen dat is gebleven binnen de begrenzings van het eerste lid.

**3.** Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voorzover deze het gevolg is van:

**a.** het aanvaarden van een deeltijdfunctie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, dan wel

**b.** het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing, voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.

**4.** Indien de aanspraken ingevolge een Levensloopregeling die door de Werknemer werd gebruikt bij een gewezen Inhoudingsplichtige niet zijn ingebracht in een Levensloopregeling van de Inhoudingsplichtige bij wie de Werknemer in dienstbetrekking is, worden die aanspraken voor de toepassing van de in dit artikel gestelde grenzen mede in aanmerking genomen.

**5.** Ook indien bij het begin van het kalenderjaar de in het eerste lid bedoelde begrenzing op basis waarvan wordt beoordeeld of in het kalenderjaar nog aanspraken ingevolge een Levensloopregeling kunnen worden opgebouwd is bereikt, leiden nadien (op het levenslooptegoed gekweekte inkomsten en daarmee) behaalde rendementen niet tot de constatering dat de regeling niet meer voldoet aan de eisen die worden gesteld aan een Levensloopregeling.

**6.** Wijziging van de inleg kan geschieden per ...*(facultatief)*..., mits de Werknemer minstens één maand tevoren de Werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

### *Levenslooptekening*

#### **Artikel 6**

**1.** Het tegoed op een Levenslooptekening bestaat uitsluitend uit het Levenslooploon.

**2.** De Werknemer kan over het tegoed beschikken met inachtneming van het in artikel 7 gestelde.

**3.** Het is de Werknemer niet geoorloofd de op zijn Levenslooptekening uitstaande bedragen af te kopen, te vervreemden, prijs te geven, noch is toegestaan dat het bedrag formeel of feitelijk tot voorwerp van zekerheid van zekerheid wordt, met uitzondering van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde zekerheidstelling.

**4.** Het Levenslooploon wordt aangewend overeenkomstig de binnen de Levenslooptekening aangeboden keuzes.

**5.** Op de Levenslooptekening zijn van toepassing de 'Voorwaarden Levensloop Sparen'.

## *Opname*

### **Artikel 7**

1. Een Werknemer mag vrij over een ingevolge Levensloopregeling opgebouwde voorziening beschikken ten behoeve van loon tijdens een verlofperiode dat, tezamen met het daarnaast van de Inhoudingsplichtige genoten loon, niet uitgaat boven het laatstgenoten loon.
2. Een Werknemer mag vrij over een ingevolge Levensloopregeling opgebouwde voorziening beschikken bij beëindiging van de dienstbetrekking met in achtneming van het bepaalde in de 'Voorwaarden Levensloop Sparen'.
3. Bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking mag het bedrag op de Levenslooprekening van de Werknemer worden ingebracht in een Levensloopregeling van de Inhoudingsplichtige bij wie de Werknemer in dienstbetrekking treedt.
4. In het geval van het overlijden van de Werknemer wordt het bedrag op de Levenslooprekening van de Werknemer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de Werknemer ter beschikking van de erfgenamen van de Werknemer worden gesteld.
5. Als de Werknemer uitkeringen ontvangt in overeenstemming met de Levensloopregeling, worden deze als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in aanmerking genomen. In afwijking van de eerste volzin wordt in geval van afkoop bij beëindiging van de dienstbetrekking de uitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
6. Indien in strijd met de Levensloopregeling geheel of gedeeltelijk over het Levenslooploon wordt beschikt, wordt de gehele aanspraak ingevolge de Levensloopregeling aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking van de Werknemer.
7. Het hiervoor onder 6. bepaalde is niet van toepassing voorzover een aanspraak ingevolge een Levensloopregeling wordt omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling die na de omzetting nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet gestelde begrenzingsen.
8. Voor de toepassing van artikel 19g, achtste lid, van de Wet wordt het ouderdomspensioen van een Werknemer geacht niet te zijn ingegaan indien het niet meer dan voor een deel is ingegaan.

## *Voorwaarden Levenslooprekening*

### **Artikel .8**

Dit reglement is van toepassing tussen de Werkgever en de Werknemer. Bij de uitvoering van dit reglement is de Spaarinstelling betrokken, waarbij de Voorwaarden van de Spaarinstelling van toepassing zijn. Deze Voorwaarden zijn van toepassing tussen de Werknemer en de Spaarinstelling en kunnen afwijken van c.q. een aanvulling zijn op hetgeen in dit reglement is vermeld. In voorkomende situaties wordt dit reglement uitgevoerd met inachtneming van de Voorwaarden.

## *Inwerkingtreding*

### **Artikel 9**

Deze spaarregeling treedt in werking op 1 januari 2006.

## **VERKLARING ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN HET REGLEMENT LEVENSLLOOPREGELING**

Ondergetekende, ....., hierna te noemen Werknemer, verklaart  
middels ondertekening van deze bijlage dat:

- hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer inhoudingsplichtigen.\*
- hij aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer inhoudingsplichtigen en hij zich verbindt jaarlijks schriftelijk opgave te doen aan de werkgever waar de Werknemer op dat moment in dienstbetrekking staat wat de omvang is van de aanspraak van die levensloopregeling op 1 januari van het kalenderjaar.\*
- hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.\*

\* aankruisen voorzover van toepassing.

Aldus getekend te ..... op .....200...

.....  
Naam Werknemer

## **Bijlage XVI      Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf**

### *Uitkering*

#### **Artikel 1**

Bij vervroegd uittreden op grond van artikel 3 lid 1 van Bijlage VIII Onderdeel B, heeft de Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf aanspraak op een uitkering van de zijde van het Werkgeversgarantiefonds. De hoogte van de uitkering per (ex)werknemer bedraagt € 21.418,43. In geval voor een kortere periode dan vijf jaar gebruik wordt gemaakt van de regeling VUT- BTU bestaat aanspraak op een uitkering naar rato.

### *Premie*

#### **Artikel 2**

De werkgever is in 2005 en 2006 een premie verschuldigd aan de Stichting van jaarlijks 0,3%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever.

*NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2006 is: € 65.776,-*

### *Fonds*

#### **Artikel 3**

Het fonds is ondergebracht in de Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, waarvan de werkwijze nader is vastgelegd in een reglement.

### *Beheer*

#### **Artikel 4**

Het beheer van het fonds is opgedragen aan een bestuur, bestaande uit drie vertegenwoordigers van het Nederlands Uitgeversverbond.

Het secretariaat is opgedragen aan het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.).

# Trefwoordenregister

## **Aquisitiewerk**

- beperking werkingssfeer CAO, Art. 2.2

## **Afvloeiingsregeling**

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

## **Arbeidsduur**

- aanpassing, Art. 4C.6d
- definitie, Art. 1f
- gemiddeld wekelijks , Art. 8A.1
- normale werktijden, Art, 8A.3
- partieel leerplichtingen, Art. 8A.5
- partieel leerplichtingen, Bijlage IV, a
- ploegendienst, Art. 8A.3, Art 12.1.a, Art 12.2
- seniorenverlof, Art. 8C
- stelselmatige overschrijding, Prot. Bep. 1h
- verkorte werkweek, Art. 14.4.b en c
- verschoven werktijden, Art. 12.2

## **Arbeidsongeschiktheid**

(zie ook: Arbeidsovereenkomst)

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

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

## **Arbeidsovereenkomst**

- aanstelling, Art. 7
- aanstellingsbeleid werkgever, Art. 4B.1
- aard, Art. 7.2
- bij eerste oefening, Art. 7.11
- einde wegens VUT, Art. 20.2.b
- einde wegens VUT, Bijlage IX: art. 2
- ontslag , Art. 7.4
- oudere werknemers, Art. 7.8; 7,9
- schorsing, Art. 7.10
- schriftelijk, Art. 3.3
- sluimerend dienstverband, Art. 7.11
- voor bepaalde tijd, Art. 7.2, Art. 7.3
- voor een geheel van werkzaamheden, Art. 7.2
- voor onbepaalde tijd, Art. 7.2
- voorzetting bepaalde tijd, Art. 7.3, Art. 7.5

## **Arbeidstijden**

- wijziging, Art. 8B.6

## **Arbeidsvoorwaarden**

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

## **Arbeidsvoorziening**

- inschakeling van, Art. 4C.3

## **ARBO-Convenant**

Prot.Bep. 9

## **Bevrozing**

- van arbeidsvoorwaarden, Art. 3.5

## **CAO**

- dispensatie van verplichtingen,  
Art. 24A; Art. 27
- duur, Art. 30

- studiecommissies, Prot. Bep. 3
- tussentijdse wijzigingen, Art. 29
- werkingssfeer, Art. 2

### **Colportagewerkzaamheden**

- beperkte werkingssfeer CAO, Art. 2.2

### **Deeltijdarbeid**

Art. 4C.6

### **Demotie**

Art. 11

### **Directeuren**

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

### **Dispensatie**

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

### **Employability en scholing**

Art. 21; Bijlage VIII-A

### **Feestdagen**

- definitie, Art. 13

### **Fonds Voorheffing Pensioenverzekering**

Bijlage VII: art. 5

### **Functie**

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

### **Functieniveaugroepen**

Art. 9.2; Bijl. I

### **Functiewaarderingsystemen**

- evaluatie invoering, Prot.Bep. 14

### **Fusie**

Art 4.A.2

### **Garantie-inkomen**

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

### **Gehandicapten**

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

### **Geheimhouding**

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

### **Gelijke behandeling**

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

### **Gelijke geschiktheid**

- aanstellingsbeleid bij vacatures, Art. 4C.1

### **Gewetensbezwaren**

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

### **Herintreden**

- binnen vier jaar, Prot. Bep. 7

### **Herplaatsing**

- na reorganisatie, Bijlage VIII-A, art 4

### **Herwaardering functie**

Art. 10.3, Art. 11.2

### **Indeling**

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

### **Informatieverstrekking**

- bij ontslagaanvraag, Art. 7.6
- bij reorganisatie, Art. 4A.2
- over deeltijdarbeid, Art. 4C.6
- over losse krachten, Art 4C.6c.
- over uitzendkrachten, Art. 4C.4

### **Journalisten**

- uitgezonderd van werkingssfeer CAO, Art. 2.2

### **Kapitaaluitkering**

- Bijlage VIII, onderdeel B, art. 3

### **Kinderopvang**

- bevoegdheid bestuur, Bijlage XI: art. 9

- bezwarenregeling, Bijlage XI: art. 8
- bijdrage in de kosten van een kindplaats, Bijlage XI: art 4A
- definities, Bijlage XI: art. 1
- einde financiële bijdrage, Bijlage XI: art. 7
- geheimhouding, Bijlage XI: art. 10
- limiet in de bijdrage in de kosten: Bijlage XI: art 4A
- partner, aanvullende eisen: Bijlage XI, art 4B
- premie werkgever, Art 22A
- regeling, Art. 22A
- reglement, Bijlage XI: art. 1
- toekenning bijdrage uit het Fonds: Bijlage XI: art. 6
- vaststelling en betaling bijdrage, Bijlage XI: art. 3
- voorwaarden aanvraag, Bijlage XI: art. 5

### **Levensloop**

Art. 24C, Bijlage XV

### **Losse krachten**

- opleidingsbeleid, Bijlage IV-A
- schriftelijke afspraken, Art. 3.4
- uitgezonderd van werkingssfeer CAO, Art. 2.2

### **Maand**

- definitie, Art. 1d

### **Maatwerk**

Art. 7A

### **Medisch onderzoek**

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

### **Minimum-(pre) pensioenvoorwaarden**

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

### **Modernisering van de CAO**

- studiecommissie, Prot.Bep. 16

### **Netto inkomen**

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

### **Ondernemingsraad**

- definitie, Art. 1k

### **Ontslag**

zie bij: arbeidsovereenkomst

### **Opzegtermijn**

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

### **Overlijdensuitkering**

- werknemers in dienstverband, Art. 19
- bij vertegenwoordigers op provisiebasis, Bijlage VII: art.13

### **Overplaatsing**

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

### **Overwerk**

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

### **Overwerktoeslag**

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

### **Overwerkvergoedingsregelingen**

Art. 12.1e en f

### **Partieel leerplichtigen**

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

### **(Pre)Pensioen**

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

### **Pensioenvernieuwing**

- studiecommissie, Prot. Bep. 11

**Periode**

- definitie, Art. 1d

**Persoonlijke toeslag**

- tijdelijk, bij herwaardering functie, Art. 11.1, Art. 11.3
- tijdelijk, bij lagere inschaling, Bijlage VIII-A, art 6 en 7

**Ploegendienst**

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

**Positieve discriminatie**

- Art. 22.2

**Promotie**

- Art. 10.2

**Reorganisatie**

- afvloeiingsregeling, Bijlage VIII
- informatieverstrekking bij, Art. 4A.4
- maatregelen bij, Art. 4B
- reorganisatieregeling 57+ , Bijl. VIII-B. art. 3

**Rooster**

- Werktijdenregeling, Art 1f.2

**Roostervrije tijd**

- aanwijzing door werkgever, Art. 8B.7, 8B.8
- berekening , Art. 8B.3
- definitie, Art. 8B.1
- opbouw en afschrijving vakantierechten, Art. 8B.4
- overboeking naar volgende jaar, Art. 8B.9
- regeling roostervrije dagen, Art. 8B
- volgens rooster, Art. 8B
- voor scholing en opleiding, Art. 8B.9

**Salaris**

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

**Salarisbepalingen**

- aanvulling loon bij arbeidsongeschiktheid, Art. 18.2
- aanvulling loon na reorganisatie, Bijlage VIII-B: art. 8
- afwijkende salarisstructuur, Art. 9.8
- beloning vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 9
- garantieschalen I en II, Art. 9.2

- indeling in functieniveaugroepen, Art. 9.1
- normsalaris, Art. 9.2c
- plaatsing in een lager ingedeelde functie. Art. 11
- salaris in geval van verlof, Art.14.5
- salarisschalen, Art. 9.2
- schaaltraden, Art. 9.2
- schaaltredeverhoging, Art. 9.7
- schriftelijke mededeling van inschaling, Art. 9.3
- wijziging groepsindeling, Art. 9.4

**Salarisschalen**

Bijlage I

**Salarisstructuur**

- afwijkende, Art. 9.8

**Salarisverhogingen**

- aanpassing schalen, Bijlage II

**Schaalsalarissen**

- definitie, Art. 1g

**Scholing**

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

**Schorsing**

Art. 14.4

**Seniorenverlof**

Art. 8C

**Snipperdagen**

Art. 15.6

**Sociaal beleid**

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

**Sociaal Beleidskader**

Art. 4B

**Sociaal Plan**

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

**Spaarloonregeling**

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

### **Structurele loonsverbeteringen**

- Bijlage II

### **Studiekostenregelingen**

Art. 21

### **Tijdelijke waarneming**

Art 10.1

### **Uitzendkrachten**

- inschakelen door werkgever, Art. 4B.5
- opleidingsbeleid , Bijlag IV-A

### **Uurloon**

- definitie, Art. 1i

### **Vacatures**

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

### **Vakantie**

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

### **Vakantiedag**

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

### **Vakantiehulp**

- uitzondering CAO, Art. 2.2

### **Vakantiejaar**

- definitie, Art. 15.1

### **Vakantietoeslag**

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

### **Vakbondscontributie**

- Art 25D

### **Vakbondswerk**

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

### **Vakverenigingen**

- definitie, Art. 1b

### **Vaste Commissie**

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

### **Veranderingsprocessen**

- informatieverstrekking bij, Art. 4A.4

### **Verlof**

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

### **Vermeend/Vreugdenhil**

- aanbeveling spaarloonregeling, Prot. Bep. 8

### **Verplichtingen**

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

**Verschoven werktijden**

Art. 12.2

**Vertegenwoordigers op provisiebasis**

- arbeidsvoorwaarden, Art. 2.3, Bijlage VII

**Vertrouwenspersoon**

- tegen sexuele intimidatie, Prot. Bep. 1i

**VUT**

- Basis-VUT en aanvullingsregeling, t/m 31-12-2005, art 20; Bijlage IX

- VUT-overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006: art 20A; Bijlage IX-A

**Week**

- definitie, Art. 1e

**Werkdruk/RSI**

Prot.bep. 9

**Werkgever**

- definitie, Art. 1a

- toelichting: art 2.1

**Werkgeversbijdrage**

- hoogte, Art. 26

**Werkgeversgarantiefonds**

Bijlage XVI

**Werkingsfeer van de CAO**

Art. 2

**Werknemer**

- definitie, Art. 1c

- uitzonderingen in de CAO, Art. 2

**Werktijd**

- zie arbeidsduur

**Werkzaamheden**

- andere, Art. 6.3

- extra, Art.12.1c

- nevenwerkzaamheden, Art. 6.5

- opgedragen, Art. 6.2

**Werving en selectie**

- geen onderscheid M/V, Art. 22.3

- richtlijnen Stichting van de Arbeid, Art. 4C.3

**Wet Poortwachter**

- Evaluatie effecten, Prot. Bep. 15

**Ziektekostenverzekering**

- bijdrage werkgever, Art. 17

- bijdrage werkgever vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 11

**Zorgverlof**

- Art. 14.6

**Zwangere werkneemsters**

- regeling ter bescherming van, Bijlage VI

**Zwangerschapverlof**

- verschuiving, Bijlage VI: art. c

