



**Uitgeverijbedrijf 2019  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 februari 2019 tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf.**

*UAW Nr. 12068 Verb.*

RECTIFICATIE

In het besluit tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf gepubliceerd in de Staatscourant van 6 maart 2019, nr. 5988 wordt de volgende verbetering aangebracht:

**Artikel 5.3 lid 10 komt te luiden:**

'Een eenmaal gemaakte keuze staat vast

10. Eenmaal ingewilligde verzoeken in het kader van het Generatiepact blijven van toepassing tot aan het moment van bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of eerdere pensionering van de werknemer. Artikel 5.3 lid 5 (Ontslag wegens reorganisatie) is onverminderd van toepassing.'

's-Gravenhage, 22 maart 2019

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes*



**Uitgeverijbedrijf 2019**  
**Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van  
28 februari 2019 tot wijziging van het besluit tot algemeen  
verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve  
arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf**

*UAW Nr. 12068*

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU), namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU);

Partijen ter andere zijde: de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), De Unie, FNV en CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf<sup>1</sup> wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

**Artikel 5.3 lid 10 komt te luiden:**

*'Een eenmaal gemaakte keuze staat vast*

10. Eenmaal ingewilligde verzoeken in het kader van het Generatiepact blijven van toepassing tot aan het moment van bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of eerdere pensionering van de werknemer.'

**Na artikel 11.3 lid 1 sub a worden de leden d en e toegevoegd die komen te luiden:**

- 'd. Met ingang van 1 januari 2019 geldt voor het minimumbedrag in Schaal I het wettelijk minimumloon (WML). Uitsluitend voor het minimumbedrag van Schaal I geldt dat de indexering geschiedt op basis van de WML in plaats van op basis van deze cao.
- e. Met ingang van 1 januari 2019 zijn de jeugdschalen en de tabellen met maandsalarissen herleid tot bedragen per uur vervallen.'

**Aan artikel 11.3 lid 2 wordt nieuw toegevoegd:**

,

<sup>1</sup> Stcrt. 2018, nr. 50551.



**Maandsalarissen per 1 januari 2019 (bedragen in €)**  
(Aanpassing aanvangsbedrag Schaal I aan het minimumloon)

Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Min.	WML*	1.629,15	1.797,47	1.859,84	1.997,81	2.191,51	2.576,19	2.858,74	3.173,34
Max.	1.659,70	1.913,04	2.072,65	2.240,53	2.615,37	3.018,23	3.570,67	3.992,32	4.441,00
Standaard stap	20,49	37,78	39,31	38,07	47,50	63,59	76,50	80,97	90,55

\* Met ingang van 1 januari 2019 geldt ingevolge artikel 11.3 lid 1 sub d. voor het minimumbedrag in schaal I het wettelijk minimumloon (WML). Het wettelijke minimumloon bedraagt op 1 januari 2019 € 1.615,80

Uitsluitend voor het minimumbedrag van schaal I geldt dat de indexering geschiedt op basis van de WML in plaats van op basis van deze cao.

De schalen I en II zijn mede bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking, overeenkomstig de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 21-2-2014.

Ingevolge artikel 1.3 lid 1 sub e. zijn met ingang van 1 januari 2019 de jeugdschalen en de tabellen met maandsalarissen herleid tot bedragen per uur vervallen.

**Artikel 11.4 komt te luiden:**

'Artikel 11.4 Salariëring indien nog geen vakvolwassenheid is bereikt

In aanvulling op het bepaalde in artikel 4.3 van de cao geldt het navolgende.

*Salariëring bij nog geen vakvolwassenheid*

1. De werknemer die nog niet geheel voldoet aan de eisen die bij zijn functie behoren ontvangt ten minste het minimum salaris van de salarisschaal van het naast lagere functieniveau.

*Standaard verhoging indien nog geen vakvolwassenheid*

2. Bij de werknemer als die nog niet geheel voldoet aan de eisen die bij zijn functie behoren, wordt bij een normale ontwikkeling van het functioneren jaarlijks een standaardverhoging toegekend van de naast lagere salarisschaal totdat het beginsalaris van de bij het functieniveau behorende salarisschaal is bereikt.'

**Artikel 13.13 lid 2 komt te luiden:**

'60+ regeling

2. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en vijf jaar of langer werkzaam zijn geweest in de sector uitgeverijbedrijf als dagbladjournalist, publicistijdschriftjournalist, opinieweekbladjournalist en/of huis-aan-huisbladjournalist geldt een 60+ regeling. Deze 60+ regeling is gestoeld op de volgende uitgangspunten:
    - a. De WW-uitkering van de journalist wordt door de werkgever aangevuld gedurende de eerste zes maanden tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto salaris.
    - b. Tot 1 januari 2020 geldt de volgende aanvulling die is gekoppeld aan de IOW.
      - i. De aansluitende IOW-uitkering wordt gedurende maximaal 24 maanden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris onder verrekening van de eventueel opgebouwde prepensioenuitkering, doch ten hoogste tot aan de 66-jarige leeftijd.
      - ii. De journalist ontvangt in de laatste periode van de WW een eenmalige, op de persoonlijke situatie berekende, uitkering als compensatie voor de volgende twee inkomenscomponenten:
        - de gedeerde AOW-uitkering vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de persoonlijke AOW-leeftijd, en
        - een compensatie voor het aanvullend pensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en ouder vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd, doch ten hoogste 67 jaar en drie maanden.
- Als peildatum voor de vaststelling van de persoonlijke AOW-leeftijd geldt de datum van uitdienst-treding.'



#### Artikel 14.7 lid 2 komt te luiden:

'60+ regeling

2. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en vijf jaar of langer werkzaam zijn geweest in de sector uitgeverijbedrijf als dagbladjournalist, publicistijdschriftjournalist, opinieweekbladjournalist en/of huis-aan-huisbladjournalist geldt een 60+ regeling. Deze 60+ regeling is gestoeld op de volgende uitgangspunten:
    - a. De WW-uitkering van de journalist wordt door de werkgever aangevuld gedurende de eerste zes maanden tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto salaris.
    - b. Tot 1 januari 2020 geldt de volgende aanvulling die is gekoppeld aan de IOW.
      - I. De aansluitende IOW-uitkering wordt gedurende maximaal 24 maanden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris onder verrekening van de eventueel opgebouwde prepensioenuitkering, doch ten hoogste tot aan de 66-jarige leeftijd.
      - II. De journalist ontvangt in de laatste periode van de WW een eenmalige, op de persoonlijke situatie berekende, uitkering als compensatie voor de volgende twee inkomenscomponenten:
        - de gedeerde AOW-uitkering vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de persoonlijke AOW-leeftijd, en
        - een compensatie voor het aanvullend pensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en ouder vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd, doch ten hoogste 67 jaar en drie maanden.
- Als peildatum voor de vaststelling van de persoonlijke AOW-leeftijd geldt de datum van uitdienst-treding.'

#### Artikel 16.15 lid 2 komt te luiden:

'60+ regeling

2. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en vijf jaar of langer werkzaam zijn geweest in de sector uitgeverijbedrijf als dagbladjournalist, publicistijdschriftjournalist, opinieweekbladjournalist en/of huis-aan-huisbladjournalist geldt een 60+ regeling. Deze 60+ regeling is gestoeld op de volgende uitgangspunten:
    - a. De WW-uitkering van de journalist wordt door de werkgever aangevuld gedurende de eerste zes maanden tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto salaris
    - b. Tot 1 januari 2020 geldt de volgende aanvulling die is gekoppeld aan de IOW.
      - I. De aansluitende IOW-uitkering wordt gedurende maximaal 24 maanden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris onder verrekening van de eventueel opgebouwde prepensioenuitkering, doch ten hoogste tot aan de 66-jarige leeftijd.
      - II. De journalist ontvangt in de laatste periode van de WW een eenmalige, op de persoonlijke situatie berekende, uitkering als compensatie voor de volgende twee inkomenscomponenten:
        - de gedeerde AOW-uitkering vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de persoonlijke AOW-leeftijd, en
        - een compensatie voor het aanvullend pensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en ouder vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd, doch ten hoogste 67 jaar en drie maanden.
- Als peildatum voor de vaststelling van de persoonlijke AOW-leeftijd geldt de datum van uitdienst-treding.'

#### Na artikel 18.2 lid 1 sub a wordt een nieuw artikel 18.2 lid 2 toegevoegd dat komt te luiden:

'Dispensatie

2. a. De Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering is bevoegd om in op zichzelf staande en bijzondere gevallen, afwijkingen en vrijstellingen van de toepassing van bepalingen van deze cao toe te staan, al dan niet onder bepaalde voorwaarden, en al dan niet voor een daarbij vast te stellen termijn, doch voor ten hoogste vijf jaar.
- b. Dispensatie aan een werkgever kan alleen worden verleend indien sprake is van bijzondere omstandigheden of indien de situatie bij de werkgever (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat de cao-bepaling onverkort wordt toegepast. Een ontheffing wordt voor bepaalde tijd gegeven. De commissie /raad kan aan de dispensatie (aanvullende) voorwaarden verbinden.
- d. Een verzoek om dispensatie wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de commissie /raad (Postbus 12040, 1100 Amsterdam).



- Het verzoek vermeldt ten minste:
- naam, adres en emailadres van de verzoeker;
  - dagtekening van het verzoek;
  - ondertekening door de verzoeker;
  - een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
  - de motivering voor het verzoek.
- e. De secretaris stuurt de verzoeker binnen twee weken een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens de procedure van de behandeling van het verzoek. In beginsel behandelt de commissie /raad een verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering indien het verzoek ten minste twee maanden tevoren is ingediend.
- f. De commissie /raad kan verzoeker vragen om nadere informatie of documenten te verstrekken. Het verzoek om dispensatie wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet zijn verstrekt.
- g. De Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering neemt geen beslissing zonder dat verzoeker in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord.
- h. Uiterlijk zes weken na de behandeling van het verzoek zendt de secretaris aan verzoeker schriftelijk / per mail en gemotiveerd de beslissing van de Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering en eventuele voorwaarden die hieraan worden verbonden en aan de leden van de Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering.'

#### Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 28 februari 2019

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes*