

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET BOEKEN- EN TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF 1 juli 2000 - 31 maart 2002**

De ondergetekenden:

- Groep Algemene Uitgevers,  
- Groep Educatieve Uitgeverijen,  
- Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap,  
- Groep Publieks- en Opinietijdschriften,  
Groepsverenigingen binnen het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., 1101 BA, tel. 020 - 4309150, (Internet: [www.nuv.nl](http://www.nuv.nl); email: [info@uitgeversverbond.nl](mailto:info@uitgeversverbond.nl))  
partijen te ener zijde,

en

– de 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), email: [algemeen@fnv.nl](mailto:algemeen@fnv.nl)  
– Dienstenbond CNV, gevestigd aan de Polarisavenue 175 te Hoofddorp (Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp), tel. 023 - 5651052; [www.cnv-dibo.nl](http://www.cnv-dibo.nl); email: [cnvdienstenbond@cnvdibo.nl](mailto:cnvdienstenbond@cnvdibo.nl)  
– De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd aan de De Molen 30 te Houten (Postbus 318, 3990 GC Houten), tel. 030 - 6345200; [www.unie.nl](http://www.unie.nl); email: [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)  
partijen te anderer zijde,

verklaren per 1 juli 2000 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:



# INHOUDSOPGAVE

pagina

## CAO - Artikelen

Artikel 1	- Definities	5
Artikel 2	- Werkingssfeer	6
Artikel 3	- Algemene verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 4A	- Sociaal beleid	8
Artikel 4B	- Sociaal beleidskader	9
Artikel 4C	- Arbeidsmarktbeleid	9
Artikel 4D	- Bedrijfstakoverleg	11
Artikel 5	- Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	11
Artikel 6	- Verplichtingen van de werknemer	12
Artikel 7	- Aanstelling - ontslag - schorsing	13
Artikel 7A	- Maatwerk	16
Artikel 8A	- Arbeidsduur	16
Artikel 8B	- Arbeidstijdverkorting	17
Artikel 9	- Salarisbepalingen	19
Artikel 10	- Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	21
Artikel 11	- Plaatsing in een lager ingedeelde functie	22
Artikel 12	- Overwerk	23
Artikel 13	- Feestdagen	24
Artikel 14	- Afwezigheid met behoud van salaris	25
Artikel 15	- Vakantie	27
Artikel 15A	- Verlof à la Carte	29
Artikel 16	- Vakantietoeslag	29
Artikel 17	- Bijdrage premie ziektekostenverzekering	30
Artikel 18	- Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	31
Artikel 18A	- Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	32
Artikel 19	- Uitkering bij overlijden	32
Artikel 20	- VUT-regeling t/m 31-12-2000	33
Artikel 20A	- Basis-VUT- en aanvullingsregeling m.i.v. 1-1-2001	34
Artikel 21	- Employability en scholing	35
Artikel 22	- Gelijke behandeling mannen en vrouwen	35
Artikel 22A	- Kinderopvang	36
Artikel 23	- Arbeidsreglement	36
Artikel 24	- Minimum-pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	37
Artikel 24A	- (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	37
Artikel 25	- Vakbondswerk in de onderneming	37
Artikel 26	- Werkgeversbijdrage	39
Artikel 27	- Dispensatie	39
Artikel 28	- Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	39
Artikel 29	- Tussentijdse wijzigingen	40
Artikel 30	- Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	40
<b>Protocollaire bepalingen</b>		<b>41</b>

## **Bijlagen**

### *– Arbeidsvoorwaarden*

Bijlage I	– Functieniveaugroepen en salarisschalen	45
Bijlage II	– Structurele loonsverbeteringen in 2000 en 2001	58
Bijlage III-A	– Minimum pensioenvoorwaarden	59
Bijlage III-B	– Minimum prepensioenvoorwaarden	62
Bijlage III-C	– Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden	65
Bijlage IV-A	– Opleidingsbeleid	71
Bijlage IV-B	– Regeling partieel leerplichtigen	73
Bijlage V	– <i>Vervallen</i>	
Bijlage VI	– Regeling bescherming zwangere werkneemsters	75
Bijlage VII	– Vertegenwoordigers op provisiebasis	76
Bijlage VIII	– Regeling bij reorganisaties, fusies en liquidaties	80
	– Onderdeel A: Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties	80
	– Onderdeel B: Afvloeiingsregeling ingeval van reorganisatie e.d.	84

### *– Reglementen*

Bijlage IX-A	– Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf tot 1 januari 2001	87
Bijlage IX-B	– Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf per 1 januari 2001	97
Bijlage X	– Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	111
Bijlage XI	– Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	115
Bijlage XII	– Reglement Verlof à la Carte	120
Bijlage XIII	– Reglement Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	122
Bijlage XIV	– Model-reglement Spaarloonregeling	125

### *– Diversen*

Bijlage XV	– <i>Vervallen</i>	
Bijlage XVI	– Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	131
Bijlage XVII	– <i>Vervallen</i>	

<b>Trefwoordenregister</b>		<b>133</b>
----------------------------	--	------------

## Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

# Artikel 2      Werkingsfeer

## *Werkingsfeer*

### 2.1

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

#### **Toelichting:** Werkgever

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

1. de natuurlijke of rechtspersoon is in hoofdzaak uitgever van boeken en/of tijdschriften en/of educatief materiaal en/of daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten;
2. deze uitgever verzamelt en veredelt informatie met het doel deze te publiceren met eigen ondernemersrisico;
3. de uitgever heeft voor dat doel personeel in dienst.

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

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

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

### 2.2

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

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

## *Van de CAO uitgezonderde werknemers*

### 2.3

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

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

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

### 3.1

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

*Nakoming te  
goeder trouw*

### 3.2

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

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

### 3.3

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

*Schriftelijke  
arbeidsovereen-  
komst; uitreiking  
CAO boekje*

### 3.4

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

*Schriftelijke  
afspraken voor  
losse krachten*

### 3.5

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

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

*Wijziging van in  
gunstige zin  
afwijkende  
arbeidsvoor-  
waarden*

## Artikel 4A Sociaal Beleid

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

### 4A.1

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

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

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

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

*Omvang van de informatieverstrekking*

### 4A.2

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

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

*Uitbreiding van de informatieverstrekking tot vakverenigingen*

### 4A.3

Naast het overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever desgevraagd de versprekte 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.



#### 4A.4

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

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

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

#### 4A.5

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

*Geheimhouding*

## Artikel 4B Sociaal Beleidskader

#### 4B.1

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

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

#### 4B.2

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

*Minimum voorwaarden voor een Sociaal Beleidskader*

## Artikel 4C Arbeidsmarktbeleid

#### 4C.1

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

*Voorrang bij gelijke geschiktheid*

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

- 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.  
*NB. De werking van deze bepaling is opgeschort gedurende de looptijd van deze CAO tenzij aangetoond wordt dat deze bepaling nodig is.*

## Artikel 4D    Bedrijfstakoverleg

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

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

*Bedrijfstakoverleg*

## Artikel 5    Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

### 5.1

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

*Nakoming te goeder trouw*

### 5.2

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

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

### 5.3

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

*Instaan voor bevordering nakoming CAO*

## Artikel 6 Verplichtingen van de werknemer

<i>Nakoming te goeder trouw</i>	<b>6.1</b> De werknemer is verplicht na ondertekening van de arbeidsovereenkomst alle voor hem uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
<i>Uitvoering werkzaamheden</i>	<b>6.2</b> 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.
<i>Andere werkzaamheden</i>	<b>6.3</b> 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.
<i>Overwerk</i>	<b>6.4</b> 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.
<i>Nevenwerkzaamheden; voorwaarden</i>	<b>6.5</b> 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.
<i>Arbeidsreglement</i>	<b>6.6</b> De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever, met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen, tot stand gekomen arbeidsreglement als bedoeld in art. 23 van deze overeenkomst.
<i>Geheimhouding</i>	<b>6.7</b> 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.

## 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.

*Inlevering eigendommen werkgever bij vertrek*

## 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.

*Medisch onderzoek*

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

# Artikel 7 Aanstelling - ontslag - schorsing

## 7.1

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

*Proeftijd*

## 7.2

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:

*Aard van de overeenkomst*

- a. hetzij onbepaalde tijd
  - b. hetzij bepaalde tijdsduur
  - c. hetzij het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
- In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van arbeidsovereenkomst van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

## 7.3

Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

*Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; maximale duur*

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

## 7.4

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

*Einde arbeidsovereenkomst*

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

*- arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

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

**Toelichting:**

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

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

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

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

*- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

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

*- arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden*

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

**7.5**

*Beëindiging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege*

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

*Herinnering*

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

**7.6**

*Informatieplicht aan de werknemer bij indiening ontslaaanvraag*

De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslaaanvraag bij de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorziening - respectievelijk bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter - de werknemer hiervan op de hoogte te stellen.

### 7.7

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

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

### 7.8

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

*Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioengerechtigde leeftijd*

### 7.9

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

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

### 7.10

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

*Schorsing*

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

### 7.11

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

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

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), arbeidsvoorwaarden à la carte (Protocollaire bepaling nr 10), ziektekostenverzekering (art. 17), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 21), pensioen (art. 24.a.), prepensioen (art. 24.b). Als gevolg van maatwerk mag een arbeidsvoorwaarde niet worden verslechterd.

*Procedure*

### 7A.2

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

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

## Artikel 8A Arbeidsduur

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

*Seniorenverlof - indien géén recht op VUT*

### 8A.4

- a. Werknemers met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar en ouder hebben bereikt en die wegens het niet voldoen aan het tien dienstjaren criterium niet kunnen deelnemen aan de regeling vrijwillig vervroegd uittreden, kunnen - indien zij dit wensen - individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting 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 deze arbeidsduurverkorting is gemaakt.



- b. Werknemers met een volledig dienstverband kunnen tijdens de laatste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uittreden dan wel met pensioen gaan, individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden volledig doorbetaald.
- c. De in dit artikellid onder a. en b. genoemde arbeidstijdsverkorting 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 de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op deze arbeidstijdverkorting 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 arbeidstijdverkorting. Dit recht zal voor niet in volledige dienst zijnde werknemers naar rato worden toegepast.

*- bij recht op VUT*

*Vakantie-  
opbouw en aan-  
spraken ATV*

#### **8A.5**

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

*Partieel leer-  
plichtigen*

## **Artikel 8B    Arbeidstijdverkorting**

### **8B.1**

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 arbeidstijdsverkorting. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal dit geschieden in overleg met de werknemers.

*Wijziging  
arbeidstijden;  
roostervrije  
dagen*

Hierbij geldt dat de arbeidstijdverkorting dient te worden geëffectueerd binnen een periode van ten hoogste zes weken, waarbij elke wijze van effectueren, van ATV per dag tot roostervrije dagen, inclusief mengvormen daarvan, mogelijk is.

### **8B.2**

In afwijking van het bepaalde in artikellid 1 heeft de werkgever de mogelijkheid ten aanzien van een werknemer in de salarisschalen VIII of IX met een leidinggevende, danwel sterk persoons- of taakgebonden functie de arbeidstijdverkorting binnen een periode van ten hoogste 3 maanden te effectueren. Indien roostervrije dagen naar het oordeel van de werkgever niet door de werknemer konden worden opgenomen in het jaar waarin zij zijn verworven, is de werknemer gerechtigd maximaal 6 niet-opgenomen roostervrije dagen over te boeken naar het volgende kalenderjaar. Indien de overgeboekte dagen niet in dat kalenderjaar worden opgenomen, zijn zij vervallen.

*Werknemer in  
salarisschalen  
VIII of IX; over-  
boeking rooster-  
vrije dagen*

### **8B.3**

De geldende bedrijfstijd zal in principe worden gehandhaafd.

*Bedrijfstijd*

<i>Werkingsfeer</i>	<p><b>8B.4</b></p> <p>De arbeidstijdverkorting geldt in principe zowel voor werknemers in volledige als in gedeeltelijke dienst, tenzij op grond van individuele omstandigheden door de werkgever met de werknemer in gedeeltelijke dienst anders is/wordt overeengekomen. Het hier gestelde geldt eveneens als bevestiging voor die ondernemingen die reeds in deze geest hebben gehandeld.</p>
<i>Regeling Roostervrije dagen</i>	<p><b>8B.5</b></p> <p>Indien en voorzover de arbeidstijdverkorting geheel of gedeeltelijk in de vorm van hele of halve roostervrije dagen wordt geëffectueerd, geldt daarbij het volgende.</p>
<i>Roostervrije dag</i>	<p><b>a.</b></p> <p>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.</p> <p>In verband met het feit dat voor de werknemers de normale wekelijkse arbeidsduur van 36 uur gerekend over een periode van 6 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.</p>
<i>Uurloon</i>	<p><b>b.</b></p> <p>Het CAO uurloon is vastgesteld op 12 maal het maandsalaris, c.q. 13 maal het periodesalaris gedeeld door 1872 (52 x 36 uur).</p>
<i>Aantal roostervrije dagen</i>	<p><b>c.</b></p> <p>Een werknemer in volledige dienst heeft gerekend over een periode van 12 aaneengesloten maanden recht op een arbeidstijdverkorting van 208 uren (10% van 52 x 40), hetgeen overeenkomt met ten hoogste 26 roostervrije dagen van 8 uur.</p>
<i>Vakantie</i>	<p><b>d.</b></p> <p>Een werknemer in volledige dienst heeft gerekend over een periode van 12 aaneengesloten maanden recht op een basis-vakantie van 23 maal 7,2 uur is 165,6 uur vakantie. Aan de ondernemingen die roostervrije dagen invoeren, wordt geadviseerd over te gaan tot de registratie van vakantierechten in uren.</p>
<i>Overwerk</i>	<p><b>e.</b></p> <p>Indien arbeidstijdverkorting in de vorm van roostervrije dagen wordt toegepast, geldt een overwerktoeslag indien een dagelijkse arbeidsduur van 8 uur of een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden, behoudens in het geval van variabele arbeidstijden.</p> <p>Indien in een bepaalde week een arbeidsduur geldt van 32 uur (roostervrije dag), dient overwerk tot 40 uur in vrije tijd gecompenseerd te worden, zo mogelijk op te nemen binnen een periode van een maand.</p>
<i>Rooster</i>	<p><b>f.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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).</li> <li>2. In verband met het principe van de handhaving van de bedrijfstijd ligt het voor de hand de roostervrije (halve) dagen zoveel mogelijk over de werkweek te ver-</li> </ol>

spreiden, 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 een roostervrije (halve) dag samenvalt met een ziekte dag of buitengewoon verlof vervalt de roostervrije dag zonder dat daar een vervangende dag tegenover wordt gesteld.

**g.**

Het is de werkgever toegestaan om na overleg met de ondernemingsraad ten hoogste drie hele respectievelijk zes halve roostervrije dagen, al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen.

*Aanwijzing roostervrije dagen door werkgever*

**h.**

De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemer maximaal twee roostervrije dagen per jaar 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.

*Aanwijzing roostervrije dagen voor scholing/opleiding door werkgever*

## **Artikel 9      Salarisbepalingen**

### **9.1**

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

*Indeling in functieniveaugroepen*

### **9.2**

- a. Bij functieniveaugroep I tot en met IV behoort een salarisschaal die tot 23 jaar gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer. Daarna wordt het salaris bepaald door het aantal aan de werknemer toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.
- b. Voor functieniveaugroep V tot en met IX wordt het salaris bepaald door de aan de werknemer toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.
- c. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst. De in de schalen vermelde bedragen zijn normsalarissen. Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan dat relatief kleine verschillen in individuele arbeidsprestaties doorgaans niet of moeilijk in individueel verschillende bedragen kunnen worden uitgedrukt, met als consequentie dat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie. Voor werknemers, ingedeeld in de salarisschalen I, II en III die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever in de zin van de CAO, gelden de garantieschalen als vermeld in Bijlage I.

*Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris; garantieschalen*

- 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-inde-  
ling; 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 schaaalsalaris is gebaseerd. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

*Wijziging  
functieniveau-  
groepindeling*

### 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  
schaaltrade-  
verhoging*

### 9.7

- a. De werknemer die bij aanstelling in een leeftijdschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand (dan wel de periode) waarin hij jarig is recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/minimumvakantietoelage wordt bepaald.
- b. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld, zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met een schaaltrade worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende functieniveaugroep nog niet is toegekend. In de gevallen waarin bij uitzondering van deze regeling wordt afgeweken, zal aan de betrokken werknemer tijdig schriftelijk worden meegedeeld dat hem geen schaaltradeverhoging wordt toegekend onder vermelding van de redenen.
- c. In afwijking van het onder 9.7.b gestelde zal aan de werknemer, die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende schaaltradeverhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

### 9.8

Het bepaalde in Bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die, met in acht-neming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO, een salarisstructuur, geba-seerd 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 vor-men van deze CAO voorzover deze structuur betrekking heeft op werknemers voor wie Bijlage I anders - krachtens het bepaalde in art. 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 salarisstruc-tuur in de plaats van die van de CAO en maakt daarvan deel uit, mits deze eigen sala-risstructuur bij toetsing door de vakverenigingen niet in zijn totaliteit inhoudelijk ongunstiger is dan die in de CAO.*

*Afwijkende salarisstructuur*

## Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

### 10.1

- a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger inge-deeld 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.

*Tijdelijke waarneming; toeslag*

### 10.2

- a. Werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden als regel in de overeenkomende hogere functieniveaugroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
- 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 terugwer-kende kracht het daarbij behorende salaris toegekend.

*Promotie*

- c. Indien een werknemer promoveert naar een hogere functieniveaugroep, wordt eerst een schaaltrede toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische schaaltrede gelijk aan de laatste schaaltrede van de schaal. Vervolgens wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

### 10.3

*Herwaardering van de functie*

Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een hogere functieniveaugroep, ontvangt de werknemer het naast hogere 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

*Lagere functie-indeling*

### 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 volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Het salaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door eerst een schaaltrede terug te gaan in de oorspronkelijke functieniveaugroep, gevolgd door inschaling op het naast lagere salaris in de nieuwe functieniveaugroep.

Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag.

*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.

*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 gestelde in Bijlage VIII, onderdeel A, de artikelen 6 en 7.

## Artikel 12 Overwerk

### 12.1

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

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

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

*Overwerkvergoedingsregeling of extra vakantie-dagen*

- f. Het in lid 1 sub a. t/m d. gestelde geldt uitsluitend voor
- werknemers ingedeeld in een van de functieniveaugroepen I tot en met V;
  - werknemers ingedeeld in functieniveaugroep VI voorzover zij met inachtneming van dit artikellid hebben gekozen voor de vergoeding van overwerk;
  - 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.

*Verschoven werktijden*

### 12.2

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

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

## Artikel 13 Feestdagen

*Feestdagen*

### 13.1

- a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2005.
- c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Voorzover deze feestdagen vallen op werkdagen waarop 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: 629b BW bepaalde geldt het volgende:

### 14.1

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

*Arbeids-  
ongeschiktheid*

### 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. plichtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

*Bijzonder verlof*

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

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

#### *Bijeenkomsten vakverenigingen*

#### **14.3**

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

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

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

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

#### **14.4**

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

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

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

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

#### *Hoogte van de salarisbetaling*

#### **14.5**

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

## Artikel 15 Vakantie

### 15.1

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

*Vakantiejaar*

### 15.2

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen bepaald is in Bijlage IV. Voor werknemers in gedeeltelijke dienst geldt dat vakantie-rechten worden opgebouwd over alle feitelijk gewerkte uren in het afgelopen jaar met inachtneming van het gestelde in artikel 12 lid 1 sub c. 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.
- c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.
- d. De werknemer, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2, respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
- e. De werknemer ingedeeld in één van de functieniveaugroepen VI tot en met IX verwerft per vakantiejaar recht op 4 extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van overwerkvergoeding, met dien verstande dat een werknemer ingedeeld in functieniveaugroep VI, dan wel ingedeeld in de groep VII of VIII voorzover in deze laatstgenoemde groepen, berekend op fulltime-basis, nog geen hoger salaris is bereikt dan het maximum van groep VI, bij aanvang van het vakantiejaar de keuze heeft in aanmerking te komen voor overwerkvergoeding, zoals bedoeld in artikel 12, in welk geval geen aanspraak bestaat op de genoemde vier extra vakantiedagen.

*Vakantierechten*

### 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.

*Berekening aantal vakantiedagen*

### 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.

*Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten*

### 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.

*Aaneengesloten vakantie*

- 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.

*Vakatierechten  
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 Ziekwet wordt toegekend gedurende deze dagen.

*Vakantie en einde  
arbeidsovereen-  
komst*

**15.9**

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige 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**

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 Vakantietoelage

### 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 vakantietoelage ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei resp. 13 maal het salaris over de 4e periode. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

*Vakantietoelage*

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

### 16.2

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

*Gebroken jaren*

### 16.3

Bij een normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt de vakantietoelage voor een werknemer van 23 jaar en ouder minimaal f 2.350,- (€ 1.066,38).

*Minimum  
vakantietoelage*

Als gevolg van de wettelijke brutering van de overhevelingstoelage per 1 januari 2001 bedraagt de vakantietoelage bij een normale wekelijkse arbeidsduur voor een werknemer van 23 jaar en ouder vanaf 2001 minimaal f 2.395,- (€ 1.086,80)

Deze minimumvakantietoelage zal voor werknemers van 22 jaar worden vermindert met 10%. Bij 21 jaar met 20%, 20 jaar 30%, 19 jaar 40%, 18 jaar 47,5%, 17 jaar 55% en 16 jaar 60%.

## Artikel 17 Bijdrage premie ziektekostenverzekering

*Bijdrage  
werkgever*

### 17.1

- a. Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, die met inachtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO tot stand zijn gekomen, zal de werkgever aan de werknemer die niet krachtens het Ziekenfonds verplicht is verzekerd een bijdrage verstrekken gelijk aan 50% van de kosten (premie plus MOOZ en WTZ) die de werknemer maakt voor het verzekeren tegen ziektekosten van zichzelf, zijn/haar echtgeno(o)t(e) en zijn/haar eerste twee kinderen.
- 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.

*Vergoeding bij  
niet-deelname  
aan een collec-  
tieve ziektekos-  
tenverzekering*

### 17.2

De bijdrage van de werkgever zal per jaar nooit hoger zijn dan het maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met f 300,- (€ 136,13).

*Maximum*

### 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.

*Volledige vergoe-  
ding vanaf derde  
kind*

### 17.4

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

*Voorwaarden*

### 17.5

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

*Partner*

- 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.

### 17.6

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

*Kind*

## Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

### 18.1

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

*Toepasselijke bepalingen*

### 18.2

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

*Loondoorbetaling resp. aanvulling door de werkgever - eerste 52 weken*

b. Voor de in lid 2 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 artikel lid wordt onder werknemer tevens verstaan de ex-werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd.

*- 2 jaar WAO*

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

*Maximum: drie jaar*

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

d. Bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid resp. een toename van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de criteria van de Wet AMBER zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken de totale loonkosten van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de WULBZ aanvullen.

*Wet AMBER*

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

### 18.3

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

*Netto inkomen*

*Beëindiging  
loondoor-  
betalings- resp.  
aanvullings-  
verplichtingen  
werkgever*

#### **18.4**

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

*Sancties*

#### **18.5**

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

## **Artikel 18A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening**

*Regeling  
Arbeidsonge-  
schiktheidsvoor-  
ziening*

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

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

*Uitgangspunten*

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

De uitgangspunten van de regeling zijn:

- a. Er zullen aanvullingen worden verstrekt op de vervolgutkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) aan werknemers die de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet hebben bereikt en niet of niet meer in aanmerking komen voor een suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 18 van de CAO.
- b. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolgutkering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de Regeling recht heeft op een vervolgutkering krachtens de WAO.
- c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2000 1,85% en met ingang van 1 januari 2001 2,2% van de heffingsgrondslag voor de WAO.

*Hoogte en duur  
aanvulling*

*Bijdrage  
werknemer*

## **Artikel 19 Uitkering bij overlijden**

*Overlijdens-  
uitkering*

#### **19.1**

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.



Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ZW en/of WAO/AAW/WAZ/Wajong.

### 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 kenmerkend blijvend had gevestigd met de overledene in een leef-/woonsituatie welke vergelijkbaar is met die van gehuwden. Deze aanwijzing geschiedt door deponering van een verklaring bij de werkgever.*

*Nagelaten  
betrekkingen*

### 19.3

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

*Laatstelijk rechtens  
toekomend  
salaris*

## Artikel 20 VUT-regeling tot en met 31-12-2000

### 20.1

Er geldt een regeling vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking tot en met 31 december 2000.

De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden t/m 31-12-2000 en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage IX-A bij deze CAO)..

*Reglement*

### 20.2

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

*Dienstjaren*

### 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.

*Overige voorwaarden*

### 20.4

- a. Met ingang van 1 juli 1996 bedraagt de premie 5,2% van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.

*Premie*

- b. Van 1 januari 1998 tot en met 31 december 2000 wordt de sub a bedoelde premie verhoogd met een tijdelijke heffing van 2%-punt.
- c. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a, b, en c bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.

**Toelichting**

De VUT-regeling, zoals geregeld in dit artikel, zal worden beëindigd. De mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uitreden op basis van de in dit artikel geregelde VUT-regeling staat open tot en met 31 december 2000.

Vanaf 1 januari 2001 geldt een nieuwe regeling tot vervroegd uitreden, bestaande uit een basis-VUT-regeling (nader uitgewerkt in artikel 20A en Bijlage IX-B) in combinatie met een prepen-sioenregeling (waarvan de minimum voorwaarden zijn opgenomen in Bijlage III-B en de stand-aard uitwerking in Bijlage III-C).

## **Artikel 20A Regeling Basis-VUT en Aanvullingsregeling m.i.v. 1-1-2001**

<i>Reglement</i>	<p><b>20A.1</b></p> <p>Er geldt een regeling Basis-VUT (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) en Aanvullingsregeling met ingang van 1 januari 2001.</p> <p>De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2001 en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage IX-B bij deze CAO).</p>
<i>Dienstjaren</i>	<p><b>20A.2</b></p> <p>Om aan de Basis-VUT-regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.</p>
<i>Overige voorwaarden</i>	<p><b>20A.3</b></p> <p>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.</p>
<i>Premie</i>	<p><b>20A.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. De premie bedraagt 5,8 % van de (gemaximeerde ) uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.</li> <li>b. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.</li> </ul>
<i>Aanvullingsregeling</i>	<p><b>20A.5</b></p> <p>Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer op 31 december 2000 in dienst te zijn van de werkgever. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.</p>

## Artikel 21    Employability en scholing

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.

*Employability*

### **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.

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 achtname 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.

*Scholing*

## Artikel 22    Gelijke behandeling mannen en vrouwen

### **22.1**

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

*Direct en indirect onderscheid*

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.

### **22.2**

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

*Toegestaan onderscheid en positieve discriminatie*

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**

*Regeling Kinderopvang*

### **22A.1**

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

De mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang wordt met ingang van 1 september 2000 uitgebreid tot kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar.

Voorts wordt in de bestaande Kinderopvangregeling met ingang van 1 april 2001 onder een aantal voorwaarden de 50%-kostendeling ingevoerd (d.w.z. 50% van de kinderopvangkosten onder aftrek van de Ouderbijdrage komt voor rekening van de eigen werkgever en 50% voor rekening van de werkgever van de partner van de ouder).

### **22A.2**

De werkgever is vanaf 1 januari 2001 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,9% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

## **Artikel 23 Arbeidsreglement**

De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van arbeid in het bedrijf. Indien de werkgever binnen de wettelijke bepalingen een arbeidsreglement wenst in te voeren zal mede overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.

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

### **24.1**

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

*Pensioenvoorziening*

### **24.2**

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

*Prepensioen-voorziening*

### **24.3**

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

*Marginale toetsing door de vakorganisaties*

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

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

## **Artikel 25    Vakbondswerk in de onderneming**

### **25A.**

1. Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van die vakvereniging, eventueel vergezeld van 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.

*Communicatie*

*Faciliteiten*

4. De werkgever verleent de onder 25B genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bezoldigde bestuurders anderzijds.

**25B.**

*Publicatieborden*

1. Het gebruik van daartoe bestemde publicatieborden voor:
  - 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 25A.3 lid 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.

**25C.**

*Positie vertegenwoordigers vakvereniging*

1. Onder vertegenwoordigers van de vakverenigingen worden verstaan: leden van de bondsraad, leden van de ondernemingswerkgroep, leden van het landelijk vakgroepsbestuur en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie.

2. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als werknemer.
3. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen, indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen vertegenwoordiger zou zijn.

## **Artikel 26      Werkgeversbijdrage**

De werkgever is gehouden een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie, voor de duur van deze CAO vastgesteld op 0,12% op jaarbasis, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12x de maand januari (resp. over 13x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Van dit bedrag wordt door de werkgeversorganisatie een derde deel overgemaakt aan de vakverenigingen, bestemd voor scholing en advies. Het andere deel van het bedrag dient ter financiering van de oprichting van een bedrijfstakbureau.

*Hoogte en  
bestemming*

## **Artikel 27      Dispensatie**

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

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

### **28.1**

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

*Commissie van  
goede diensten*

### **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.

*Verplichte voor-  
legging*

## **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 juli 2000 en eindigt op 31 maart 2002.

### **30.2**

In afwijking van het bepaalde in lid 1 eindigt de werking van artikel 20 en Bijlage IX-A op 31 december 2000.

### **30.3**

Indien geen der partijen de CAO uiterlijk drie maanden voor het einde van de contractperiode aan alle overige partijen heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd, en zo vervolgens.

*Opzegging*

### **30.4**

Opzegging dient te geschieden per aangetekend schrijven.

### **30.5**

De opzegging heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikel 18A, artikel 20A, artikel 22A en artikel 29 van deze CAO. Bij de opzegging 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 anderz zijde:



# PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

## 1.

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

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.

*Sociaal Beleid*

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

*Langjarige aanvullingsregeling VUT vanaf 2001*

*Bruterings Overhevelingstoelage*

*Beleid gehandicapte en arbeidsongeschikte werknemers*

*Rapportage M/V*

2. Indien door overheidsmaatregelen de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving absoluut dan wel relatief worden verlaagd en de aanvulling van de zijde van de werkgever daardoor relatief zal stijgen, zullen partijen zich over deze situatie beraden, waarbij het niveau van de aanvulling ter discussie wordt gesteld.
3. CAO-partijen zijn overeengekomen de zgn. Aanvullingsregeling, zoals weergegeven in Bijlage IX-B, die geldt met ingang 1 januari 2001, langjarig te handhaven.
4. Voor de bruterings van de Overhevelingstoelage in de salarissen per 1 januari 2001 hebben CAO-partijen de volgende afspraken gemaakt:
  - de salarissen en de salarisschalen, voorzover genoemd in Bijlage I van deze CAO, worden ingevolge de wettelijke richtlijn terzake per 1 januari 2001 verhoogd met 1,9% met een maximum van f 1.745,- op jaarbasis;
  - voor zover een onderneming een zogeheten 13e maand en/of winstdelingsregeling en/of andere aan het bruto loon gerelateerde emolumenten kent, kan het bruteringspercentage van 1,9% naar beneden worden bijgesteld. Hierbij is de afspraak gemaakt dat dit inkomensneutraal dient plaats te vinden, waarbij de effecten op de sociale premies buiten beschouwing worden gelaten.
  - Paraplubepaling: wat de bruterings van de overhevelingstoelage voor de pensioenopbouw betreft, hebben ondernemingen en pensioenfondsen resp. herververzekeraars tot uiterlijk 1 januari 2005 de tijd om afspraken te maken.
5. Door CAO-partijen zijn aanbevelingen opgesteld, gericht op preventie en reïntegratie van gehandicapte en arbeidsongeschikte werknemers. De werkgever wordt aanbevolen, voorzover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, de volgende algemene maatregelen te nemen:
  - maatregelen die er op gericht zijn dat er of geen handicaps ontstaan, of als ze al ontstaan, deze niet zodanig zijn dat ze problemen opleveren voor het functioneren binnen de functie (preventie gericht op de fysieke arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid);
  - maatregelen waardoor een werknemer die niet meer volledig in staat is de eigen functie te verrichten, een aangepaste functie kan blijven vervullen (preventie, gericht op vroegtijdige signalering, herplaatsing en functie-aanpassingen, dan wel aanpassingen van de werkplek);
  - maatregelen die er op gericht zijn partieel geschikten van buiten de onderneming in dienst te nemen (reïntegratie, met inschakeling van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening en een ARBO-dienst).
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.

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.

*Herintreding*

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.

*Spaarloonregeling*

9.

Er zal tussen CAO-partijen en de overheid een intentieverklaring worden opgesteld ten behoeve van de totstandkoming van een ARBO-Convenant ter bestrijding van werkdruk en van RSI binnen de sector Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en ter bevordering van de reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid. Bij de formulering van de Intentieverklaring zullen de aanbevelingen uit het TNO-rapport 'Gereedheidskist: Werkdruk in de Uitgeverijsector' worden meegenomen.

*ARBO-Convenant*

10.

Er wordt een paritaire werkgroep ingesteld, die gedurende de looptijd van deze CAO een onderzoek zal doen naar een (keuze)raamwerk van mogelijke onderwerpen (bronnen), die in aanmerking komen voor aanwending ten behoeve van andere arbeidsvoorwaarden (doelen). Bij dit onderzoek dient de huidige regeling Verlof à la Carte te worden betrokken.

*Studiecommissie "Arbeidsvoorwaarden op maat"*

11.

Er wordt een technische paritaire commissie ingesteld die gedurende de looptijd van de CAO onderzoekt in hoeverre de Minimum Pensioenvoorwaarden in de CAO nog aansluiten op de pensioenpraktijk binnen de BTU-sector en aanpassing behoeven op grond van de PSW, de nieuwe fiscale wet- en regelgeving en het STAR-pensioenconvenant.

*Studiecommissie "Pensioenvernieuwing"*

12.

Er wordt een paritaire (project)groep ingesteld met als opdracht gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot de oprichting van een Bedrijfstakbureau, met eigen statuten en een reglement.

*Projectgroep Bedrijfstakbureau*

Als actiepunten voor het Bedrijfstakbureau gelden in eerste instantie de organisatie van het beheer van een aantal stichtingen en sociale fondsen, het inrichten van een Web site ten behoeve van de bedrijfstak, het opzetten van een Kenniscentrum en de totstandkoming van het ARBO-convenant.

De financiering van de aanloopkosten zal geschieden uit het werkgeversdeel van het Fonds Werkgeversbijdrage.

13.

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

*Onderzoek arbeidsvoorwaardenvorming*

*Invoering  
Functiewaar-  
deringssystemen*

**14.** CAO-partijen bevelen werkgevers aan om ultimo 2004 een erkend functiewaarderingssysteem in te voeren. Hierbij worden de volgende systeemhouders geadviseerd: HAY, ORBA (van de AWWN), Bakkenist en Berenschot. In 2002 zal werkgevers met 75 of meer werknemers worden gevraagd welk systeem zij hebben ingevoerd. In 2004 volgt een evaluatie van de stand van zaken. Voor kleine ondernemingen zal het Bedrijfstakbureau ondersteuning geven. Ten behoeve van 75-min bedrijven zal worden onderzocht of een vereenvoudigd systeem mogelijk is. Werkgevers zullen voor het einde van de looptijd van deze CAO worden gevraagd in hoeverre invoering van een dergelijk vereenvoudigd systeem mogelijk en toereikend is gebleken.

*Paritaire werkgroep "Actualisering voorbeeldfuncties"*

**15.** Een paritaire werkgroep zal zich belasten met actualiseren van het boekje met voorbeeldfuncties (het zgn. Roze Boekje). Oude functies zullen worden verwijderd en nieuwe zullen worden toegevoegd. Doelstelling is om het huidige indelingssysteem voor de komende jaren werkbaar te houden. Het is niet de bedoeling het huidige systeem levensvatbaar te houden.

*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, dit alles mede met het oog op het geschikt maken van de CAO voor internet.

*Euro's*

**17.** CAO-partijen hebben afgesproken om alle bedragen, die in de CAO worden genoemd, ook te vermelden omgerekend in Euro's, rekenkundig afgerond op Eurocenten.

# Bijlage I **Functionieniveaugroepen en salarisschalen**

*(Artikel 9 van de CAO)*

De functionieniveaugroepen I tot en met IX, als bedoeld in artikel 9 van deze CAO, worden hieronder omschreven.

*Algemeen*

Voor volledige voorbeeldfunctietyperingen en -functieomschrijvingen wordt verwezen naar het boekje "Voorbeeldfuncties", dat op aanvraag bij het secretariaat van het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O) verkrijgbaar is.

De bij de functionieniveaugroepen behorende salarisschalen zijn na de onderstaande groepsomschrijvingen opgenomen.

## **Functionieniveaugroep I**

Functionieniveaugroep I heeft betrekking op eenvoudige, uitvoerende werkzaamheden die gekenmerkt worden door een sterk herhalend karakter.

*Functionieniveaugroep I*

Van de betrokkene wordt enige bedrijfskennis en praktijkervaring vereist. De werkzaamheden worden onder directe leiding en volgens gedetailleerde werkinstructies verricht.

## **Functionieniveaugroep II**

Functionieniveaugroep II heeft betrekking op uitvoerende werkzaamheden die hoofdzakelijk nog een herhalend karakter hebben, doch waarbinnen eenvoudige variaties mogelijk zijn.

*Functionieniveaugroep II*

Van de betrokkene wordt enige vakkennis of praktijkervaring vereist, alsmede een beperkte mate van eigen initiatief bij de uitvoering van het werk. De werkzaamheden worden onder directe leiding volgens vaste voorschriften en/of procedures verricht.

## **Functionieniveaugroep III**

Functionieniveaugroep III heeft betrekking op uitvoerende, meer gevarieerde werkzaamheden, hierbij eventueel bijgestaan door een hulpkracht.

*Functionieniveaugroep III*

Van de betrokkene wordt een bepaalde vakkennis en/of praktijkervaring, alsmede een zekere mate van eigen initiatief bij de indeling en uitvoering van het werk vereist. De werkzaamheden worden volgens algemene voorschriften onder leiding verricht, ruimte latend voor beperkte zelfstandigheid gepaard met een dagelijkse controle.

## **Functionieniveaugroep IV**

Functionieniveaugroep IV heeft betrekking op uitvoerende werkzaamheden van een wisselend karakter, en/of werkzaamheden terzake van de indeling van en de controle op het werk van anderen.

*Functionieniveaugroep IV*

Van de betrokkene wordt zowel een goede vakkennis als praktijkervaring vereist, alsmede eigen initiatief bij het oplossen van eenvoudige problemen.

De werkzaamheden worden volgens algemene voorschriften onder leiding verricht, ruimte latend voor een zekere mate van zelfstandigheid, gepaard gaande met een regelmatige controle achteraf.

## **I** *Funcieniveau- groep V*

### **Funcieniveaugroep V**

Funcieniveaugroep V heeft betrekking op werkzaamheden van meer gecompliceerde, c.q. gespecialiseerde aard, al of niet gecombineerd met werkzaamheden van leidinggevende aard, gericht op kleinere groepen personeel, belast met arbeid welke wat doelstelling en inhoud betreft eenduidig zijn.

Van de betrokkene wordt een gerichte theoretische kennis en/of bredere algemene kennis vereist, alsmede een ruime praktijkervaring.

Betrokkene dient de dagelijkse problemen binnen het eigen functiegebied te onderkennen en op te lossen.

De werkzaamheden worden volgens bepaalde richtlijnen met een ruime mate van zelfstandigheid verricht, gepaard gaande met een directe voortgangscntrole.

## *Funcieniveau- groep VI*

### **Funcieniveaugroep VI**

Funcieniveaugroep VI heeft betrekking op werkzaamheden van zeer gespecialiseerde aard, of werkzaamheden van leidinggevende aard, gericht op gespecialiseerde groepen of grotere groepen, belast met arbeid welke wat doelstelling en inhoud betreft min of meer gelijksoortig zijn.

Van de betrokkene wordt een grondige specialistische theoretische kennis en/of een vakgerichte doch tevens een brede algemene kennis vereist, aangevuld met een ruime praktijkervaring.

Betrokkene dient binnen het vak- c.q. functiegebied voorkomende problemen te onderkennen, te analyseren en op te lossen en zo mogelijk hierop te anticiperen, zonder daarbij altijd op de opgedane kennis en ervaring te kunnen terugvallen. De werkzaamheden worden volgens algemene binnen het vakgebied geldende voorschriften met een grote mate van zelfstandigheid verricht, gepaard gaande met voortgangscntrole c.q. steekproefsgewijze controle op de resultaten.

## *Funcieniveau- groep VII*

### **Funcieniveaugroep VII**

Funcieniveaugroep VII heeft betrekking op

- a. werkzaamheden van specialistische aard, waarbij van de betrokkene een grondige gespecialiseerde theoretische en vakgerichte kennis wordt vereist, verkregen hetzij door een gerichte beroepsopleiding en praktijkervaring, hetzij door een zeer ruime praktijkervaring, alsmede een brede algemene kennis;
- b. werkzaamheden van leidinggevende aard, gericht op meer gespecialiseerde groepen of grote groepen, belast met activiteiten die, wat inhoud en doelstelling betreft, betrekkelijk ongelijksoortig zijn. Afstemming van de werkzaamheden op activiteiten van andere afdelingen is mede vereist. Betrokkene dient de binnen het vak- c.q. functiegebied voorkomende problemen volledig te kunnen afhandelen en er op te anticiperen, zonder daarbij altijd op opgedane kennis en ervaring te kunnen terugvallen.

De werkzaamheden worden volgens algemene voorschriften met een zeer grote mate van zelfstandigheid verricht. Controle vindt steekproefsgewijze plaats op de resultaten.

## *Funcieniveau- groep VIII*

### **Funcieniveaugroep VIII**

Funcieniveaugroep VIII heeft betrekking op werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau dat vanuit het eigen vakgebied een bijdrage geleverd wordt aan het bestuur en beleid van de ondernemingsleiding. Bij de uitvoering van deze werkzaamheden kan leiding moeten worden gegeven aan een of meerdere werknemers. Deze werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied en een brede bedrijfservaring.

Binnen het kader van de gestelde beleidslijnen wordt een zelfstandige behandeling respectievelijk behartiging van veelal gecompliceerde en in breder verband doorwerkende zaken respectievelijk belangen vereist, veelal gepaard aan een weloverwogen eigen aanpak en gedragsbepaling.

De zelfstandigheid wordt evenwel nog beperkt door enerzijds een in beleidslijnen gesteld raam, waaraan de functionaris de resultaten van zijn werkzaamheden moet toetsen en anderzijds een plicht tot regelmatig rapporteren.

### **Functioniveaugroep IX**

Functioniveaugroep IX heeft betrekking op:

- a.** werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming, leidende tot de conceptie van beleidsbeslissingen. Bij de uitvoering van deze werkzaamheden kan leiding moeten worden gegeven aan meerdere gespecialiseerde werknemers.
- b.** werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan werknemers, belast met functies van leidinggevende aard. Betrokkene zal de realisering van de genoemde beleidsbeslissingen dienen te plannen, te bewaken en te evalueren. De werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, kennis van aangrenzende vakgebieden en bestuurlijke ervaring. Binnen het kader van de doelstelling van de onderneming wordt een zelfstandige vakbeoefening en een eigen oordeelsvorming vereist, rekening houdende met in- en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch en sociaal) en hun onderlinge samenhang.

De resultaten van de werkzaamheden worden met het management geëvalueerd tegen de achtergrond van de doelstelling van de onderneming.

*Functioniveaugroep IX*

# CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

## Maandsalarissen per 01-07-2000

f

leeftijd	I	II	III	IV	Stafiel
16 jaar	1002	1114			40%
17 jaar	1127	1254			45%
18 jaar	1314	1463	1613		52,5%
19 jaar	1502	1671	1844		60%
20 jaar	1753	1950	2151	2226	70%
21 jaar	2003	2228	2458	2543	80%
22 jaar	2253	2507	2765	2862	90%

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2503	2785	3072	3179	3415	3746	4404	4887	5424
1	2559	2852	3140	3245	3496	3855	4534	5025	5580
2	2613	2921	3207	3310	3578	3963	4664	5163	5735
3	2668	2988	3275	3374	3658	4072	4796	5301	5891
4	2723	3056	3342	3439	3741	4180	4927	5441	6046
5	2779	3122	3409	3503	3821	4290	5058	5579	6201
6				3568	3903	4399	5189	5718	6357
7				3634	3984	4507	5320	5855	6512
8				3698	4065	4615	5450	5994	6668
9					4147	4723	5581	6132	6825
10					4227	4832	5711	6270	6979
11					4308	4941	5843	6409	7134
12						5049	5974	6548	7290
13						5159	6105	6686	7446
14								6825	7602

NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor  $1,2^{1/13}$



## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf Maandsalarissen per 01-07-2000 (Garantieschalen 1998)\*

leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	1042	1114			40%
17 jaar	1172	1253			45%
18 jaar	1367	1462	1612		52,5%
19 jaar	1562	1670	1842		60%
20 jaar	1822	1949	2149	2224	70%
21 jaar	2083	2227	2456	2542	80%
22 jaar	2343	2505	2763	2860	90%

Schaaltreden	I	II	III
0	2603	2784	3070
1	2792	3020	3119
2	2946	3054	3167
3	2995	3087	3216
4	3020	3120	3265
5			3314
6			
7			
8			
9			
10			
11			

\* Met ingang van 1 juli 1998 zijn de schalen I t/m III herzien. Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).

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

f

## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Maandsalarissen per 01-01-2001 (inclusief brutering OHT: 1,9% met een maximum van fl. 1.745,00 per jaar) in Hfl

leeftijd	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
16 jaar	1022	1136			3480	3818	4488	4980	5528
17 jaar	1149	1278			3563	3929	4621	5121	5687
18 jaar	1339	1491	1644		3646	4039	4753	5262	5844
19 jaar	1531	1703	1880		3728	4150	4888	5402	6003
20 jaar	1787	1988	2192	2269	3813	4260	5021	5545	6161
21 jaar	2042	2271	2505	2592	3894	4372	5155	5686	6319
22 jaar	2296	2555	2818	2917	3978	4483	5288	5827	6478
					4060	4593	5422	5967	6636
					4143	4703	5554	6108	6795
					4226	4813	5688	6249	6955
					4308	4924	5820	6390	7112
					4390	5035	5955	6531	7269
						5145	6088	6673	7425
						5258	6221	6814	7581
								6955	7737

f

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2551	2838	3131	3240	3480	3818	4488	4980	5528
1	2608	2907	3200	3307	3563	3929	4621	5121	5687
2	2663	2977	3268	3373	3646	4039	4753	5262	5844
3	2719	3045	3338	3439	3728	4150	4888	5402	6003
4	2775	3115	3406	3505	3813	4260	5021	5545	6161
5	2832	3182	3474	3570	3894	4372	5155	5686	6319
6				3636	3978	4483	5288	5827	6478
7				3704	4060	4593	5422	5967	6636
8				3769	4143	4703	5554	6108	6795
9					4226	4813	5688	6249	6955
10					4308	4924	5820	6390	7112
11					4390	5035	5955	6531	7269
12						5145	6088	6673	7425
13						5258	6221	6814	7581
14								6955	7737

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

**CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf**  
**Maandsalarissen per 01-01-2001 in Hfl. (Garantieschalen 1998)\***  
**(inclusief brutering OHT: 1,9% met een maximum van fl. 1.745,00 per jaar)**

leeftijd	I	II	III	IV	Stafiel
16 jaar	1062	1136			40%
17 jaar	1195	1277			45%
18 jaar	1393	1490	1643		52,5%
19 jaar	1592	1702	1877		60%
20 jaar	1857	1987	2190	2267	70%
21 jaar	2123	2270	2503	2591	80%
22 jaar	2388	2553	2816	2915	90%

f

Schaaltreden	I	II	III
0	2653	2837	3129
1	2846	3078	3179
2	3002	3113	3228
3	3052	3146	3278
4	3078	3180	3328
5			3377
6			
7			
8			
9			
10			
11			

\* Met ingang van 1 juli 1998 zijn de schalen I t/m III herzien. Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).

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

## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Maandsalarissen per 01-01-2001 (inclusief brutering OHT: 1,9% met een maximum van fl. 1.745,00 per jaar) in Euro



leeftijd	I	II	III	IV	Stafiel
16 jaar	463,76	515,49			40%
17 jaar	521,39	579,93			45%
18 jaar	607,61	676,59	746,01		52,5%
19 jaar	694,74	772,79	853,11		60%
20 jaar	810,91	902,12	994,69	1.029,63	70%
21 jaar	926,62	1.030,53	1.136,72	1.176,20	80%
22 jaar	1.041,88	1.159,41	1.278,75	1.323,68	90%

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.157,59	1.287,83	1.420,79	1.470,25	1.579,16	1.732,53	2.036,57	2.259,83	2.508,50
1	1.183,46	1.319,14	1.452,10	1.500,65	1.616,82	1.782,90	2.096,92	2.323,81	2.580,65
2	1.208,42	1.350,90	1.482,95	1.530,60	1.654,48	1.832,82	2.156,82	2.387,79	2.651,89
3	1.233,83	1.381,76	1.514,72	1.560,55	1.691,69	1.883,19	2.218,08	2.451,32	2.724,04
4	1.259,24	1.413,53	1.545,58	1.590,50	1.730,26	1.933,10	2.278,43	2.516,21	2.795,74
5	1.285,11	1.443,93	1.576,43	1.620,00	1.767,02	1.983,93	2.339,24	2.580,19	2.867,44
6				1.649,94	1.805,14	2.034,30	2.399,59	2.644,18	2.939,59
7				1.680,80	1.842,35	2.084,21	2.460,40	2.707,71	3.011,29
8				1.710,30	1.880,01	2.134,13	2.520,30	2.771,69	3.083,44
9					1.917,68	2.184,04	2.581,10	2.835,67	3.156,04
10					1.954,89	2.234,41	2.641,00	2.899,66	3.227,28
11					1.992,10	2.284,78	2.702,26	2.963,64	3.298,53
12						2.334,70	2.762,61	3.028,08	3.369,32
13						2.385,98	2.822,97	3.092,06	3.440,11
14								3.156,04	3.510,90

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

## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Maandsalarissen per 01-01-2001 in Euro (Garantieschalen 1998)\*

(inclusief brutering OHT: 1,9% met een maximum van fl. 1.745,00 per jaar) in Euro

leeftijd	I	II	III	IV	Stafiel
16 jaar	481,91	515,49			40%
17 jaar	542,27	579,48			45%
18 jaar	632,12	676,13	745,56		52,5%
19 jaar	722,42	772,33	851,75		60%
20 jaar	842,67	901,66	993,78	1.028,72	70%
21 jaar	963,38	1.030,08	1.135,81	1.175,74	80%
22 jaar	1.083,63	1.158,50	1.277,85	1.322,77	90%



Schaaltreden	I	II	III
0	1.203,88	1.287,37	1.419,88
1	1.291,46	1.396,74	1.442,57
2	1.362,25	1.412,62	1.464,80
3	1.384,94	1.427,59	1.487,49
4	1.396,74	1.443,02	1.510,18
5			1.532,42
6			
7			
8			
9			
10			
11			

\* Met ingang van 1 juli 1998 zijn de schalen I t/m III herzien. Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).

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

## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

### Maandsalarissen per 01-04-2001 in Hfl.

leeftijd	I	II	III	IV	V	Stafpel
16 jaar	1063	1182				40%
17 jaar	1195	1330				45%
18 jaar	1393	1551	1710			52,5%
19 jaar	1593	1772	1956			60%
20 jaar	1859	2068	2280	2360		70%
21 jaar	2124	2362	2606	2696		80%
22 jaar	2388	2658	2931	3034		90%

# f

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2654	2952	3257	3370	3620	3971	4668	5180	5750
1	2713	3024	3328	3440	3706	4087	4806	5326	5915
2	2770	3097	3399	3508	3792	4201	4944	5473	6078
3	2828	3167	3472	3577	3878	4316	5084	5619	6244
4	2886	3240	3543	3646	3966	4431	5222	5767	6408
5	2946	3310	3613	3713	4050	4547	5362	5914	6572
6				3782	4138	4663	5500	6061	6738
7				3853	4223	4777	5639	6206	6902
8				3920	4309	4892	5777	6353	7067
9					4396	5006	5916	6499	7234
10					4481	5121	6053	6646	7397
11					4566	5237	6194	6793	7560
12						5351	6332	6940	7722
13						5469	6470	7087	7885
14								7234	8047

NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor  $1,13$

## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf Maandsalarissen per 01-04-2001 in Hfl. (Garantieschalen 1998)\*

leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	1105	1182			40%
17 jaar	1243	1329			45%
18 jaar	1449	1550	1709		52,5%
19 jaar	1656	1771	1953		60%
20 jaar	1932	2067	2278	2358	70%
21 jaar	2208	2361	2604	2695	80%
22 jaar	2484	2656	2929	3032	90%

f

Schaaltreden	I	II	III
0	2760	2951	3255
1	2960	3202	3307
2	3123	3238	3358
3	3175	3272	3410
4	3202	3308	3462
5			3513
6			
7			
8			
9			
10			
11			

\* Met ingang van 1 juli 1998 zijn de schalen I t/m III herzien. Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).

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

## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

### Maandsalarissen per 01-04-2001 in Euro



leeftijd	I	II	III	IV	V	Stafiel
16 jaar	482,37	536,37			40%	
17 jaar	542,27	603,53			45%	
18 jaar	632,12	703,81	775,96		52,5%	
19 jaar	722,87	804,10	887,59		60%	
20 jaar	843,58	938,42	1.034,62	1.070,92	70%	
21 jaar	963,83	1.071,83	1.182,55	1.223,39	80%	
22 jaar	1.083,63	1.206,15	1.330,03	1.376,77	90%	

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.204,33	1.339,56	1.477,96	1.529,24	1.642,68	1.801,96	2.118,25	2.350,58	2.609,24
1	1.231,11	1.372,23	1.510,18	1.561,00	1.681,71	1.854,60	2.180,87	2.416,83	2.684,11
2	1.256,97	1.405,36	1.542,40	1.591,86	1.720,73	1.906,33	2.243,49	2.483,54	2.758,08
3	1.283,29	1.437,12	1.575,52	1.623,17	1.759,76	1.958,52	2.307,02	2.549,79	2.833,40
4	1.309,61	1.470,25	1.607,74	1.654,48	1.799,69	2.010,70	2.369,64	2.616,95	2.907,82
5	1.336,84	1.502,01	1.639,51	1.684,89	1.837,81	2.063,34	2.433,17	2.683,66	2.982,24
6				1.716,20	1.877,74	2.115,98	2.495,79	2.750,36	3.057,57
7				1.748,42	1.916,31	2.167,71	2.558,87	2.816,16	3.131,99
8				1.778,82	1.955,34	2.219,89	2.621,49	2.882,87	3.206,86
9					1.994,82	2.271,62	2.684,56	2.949,12	3.282,65
10					2.033,39	2.323,81	2.746,73	3.015,82	3.356,61
11					2.071,96	2.376,45	2.810,71	3.082,53	3.430,58
12						2.428,18	2.873,34	3.149,23	3.504,09
13						2.481,72	2.935,96	3.215,94	3.578,06
14								3.282,65	3.651,57

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



## CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf Maandsalarissen per 01-04-2001 in Euro (Garantieschalen 1998)\*

leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	501,43	536,37			40%
17 jaar	564,05	603,07			45%
18 jaar	657,53	703,36	775,51		52,5%
19 jaar	751,46	803,64	886,23		60%
20 jaar	876,70	937,96	1.033,71	1.070,01	70%
21 jaar	1.001,95	1.071,38	1.181,64	1.222,94	80%
22 jaar	1.127,19	1.205,24	1.329,12	1.375,86	90%



Schaaltreden	I	II	III
0	1.252,43	1.339,11	1.477,05
1	1.343,19	1.453,00	1.500,65
2	1.417,16	1.469,34	1.523,79
3	1.440,75	1.484,77	1.547,39
4	1.453,00	1.501,10	1.570,99
5			1.594,13
6			
7			
8			
9			
10			
11			

\* Met ingang van 1 juli 1998 zijn de schalen I t/m III herzien. Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).

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

# Structurele loonsverbeteringen in 2000 en 2001

De salarissen/salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2000: 2 % structureel
- per 1 april 2001: 4 % structureel

*NB.*

1. *Naast bovenvermelde verhoging van de salarisschalen op grond van de betreffende CAO-afspraken zijn de salarisschalen per 1 januari 2001 verhoogd in verband met het vervallen van de zogeheten overhevelingstoelage. Voor deze zgn. brutering van de overhevelingstoelage in de salarissen per 1 januari 2001 op grond van de Wet Brutering Overhevelingstoelage is de richtlijn van de overheid gevolgd. Dit betekent dat in dit kader alle bruto salarissen per 1 januari 2001 zijn verhoogd met 1,9% met een maximum van f 1.745,- per jaar. Zie ook Protocolaire Bepaling nr 4 bij deze CAO.*
2. *Vanaf 1-1-2001 worden de in de salarisschalen genoemde bedragen ook omgerekend in Euro's vermeld.*

## Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden

(Artikel 24.1 van de CAO)

### I.

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin de hij in dienst treedt, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 25-jarige leeftijd bereikt.

*Tijdstip opname in een pensioenregeling*

### II.

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

*Pensioendatum*

### III.

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

*Pensioensalaris*

### IV.

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

Er wordt evenwel een dringende aanbeveling gedaan in de pensioenregeling een geleidelijke verlaging van de franchise te realiseren, in overeenstemming met de maatschappelijke ontwikkelingen.

*Franchise*

### V.

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

*Pensioengrondslag*

### VI.

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 het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

*Ouderdomspensioen per jaar*

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.

*N.B. Er wordt op gewezen dat een wijziging van het opbouwpercentage een middel kan zijn om kosten van de verlaging van de franchise, zoals hierboven aanbevolen onder IV, te compenseren.*

### III-A

#### *Partnerpensioenen*

#### VII.

- a. Het recht op partnerpensioenen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum.  
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. Met ingang van 1 januari 2002 heeft een (gewezen) deelnemer het recht om op de pensioendatum opgebouwd nabestaandenpensioen in te ruilen voor ouderdomspensioen. De wijze waarop dit kan geschieden dient in de pensioenregeling te worden opgenomen.

#### *Wezenpensioenen*

#### VIII.

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op het moment van overlijden van de (gewezen) deelnemer in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen 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 dient te zijn gericht op een indexering op basis van ten minste het door CBS gepubliceerde Consumenten Prijsindexcijfer voor werknemersgezinnen met een laag inkomen (CPI laag), voor zover dit uit de overrente kan worden gefinancierd.

#### *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.

### **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.

*Partnerpensioen bij echtscheiding*

### **XIV.**

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

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

*Premieverdeling*

### **XV.**

De navolgende dispensatiemogelijkheid is niet van toepassing op partnerpensioen. 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.

*Dispensatie*

### **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 afkoopson worden aangewend ter verwerving van aanspraken op pensioen voor die deelnemer.

*Waarde-overdracht op verzoek*

### **XVII.**

Indien de ingegane pensioenen worden verhoogd, worden de premievrije aanspraken met hetzelfde percentage verhoogd.

*Indexering premievrije aanspraken*

### **XVIII.**

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

*Jaarlijkse affinanciering opgebouwde pensioenaanspraken*

## Bijlage III-B Minimum prepensioenvoorwaarden

(Artikel 24.2 van de CAO)

1. De minimum voorwaarden van de pensioenregeling zijn:

- a.**  
*Deelneming* 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.
- b.**  
*Pensioendatum* Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt of zou zijn bereikt.
- c.**  
*Prepensioendatum* 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 pensioendatum. 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.
- d.**  
*Prepensioensalaris* Het prepensioensalaris is het vaste, op de normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde bruto jaarsalaris, inclusief eventuele vaste maandelijksse 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).
- e.**  
*Franchise* De franchise bedraagt f 39.335,- (€ 17.849,44).
- f.**  
*Prepensioengrondslag* De prepensioengrondslag is het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise.
- g.**  
*Prepensioen per jaar* 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.  
Met ingang van het moment dat de deelnemer de 56-jarige leeftijd bereikt, worden op de peildatum reeds toegekende pensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage (in casu het percentage waarmee de pensioengrondslag op de peildatum is

gestegen ten opzichte van de pensioengrondslag op de peildatum één jaar eerder ten gevolge van de stijging van het prepensioensalaris overeenkomstig de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO).

**h.**

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

*Uitvoerder*

**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:

*Vrijstelling van werknemersbijdrage*

<b>Arbeitsongeschiktheidspercentage</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
0-15	0

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

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

**j.**

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

*Indexatie*

In afwijking hiervan geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis prepensioenen van het Nederlands Uitgeversverbond, ondergebracht bij Aegon, van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst

### III-B

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 pensioengrondslag de laatstelijk geldende pensioengrondslag. Gedurende de voortzetting wordt de pensioengrondslag aangepast overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van artikel 4, eerste lid, waarbij het pensioensalaris 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.
- Premieresitutie* **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 pensioen. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing in het geval de pensioenaanspraken mede zijn ontleend aan het dienstverband met een vorige werkgever, door toepassing van waardeoverdracht als bedoeld in de PSW.
- Ingangsdatum* **n.**  
De pensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2001.
- Afwijkingen* **2.** Van deze minimum pensioenvoorwaarden kan worden afgeweken, mits ten gunste van de werknemer en onder de voorwaarde dat de opbouw van pensioen per jaar en per werknemer minimaal gelijk is aan het onder 1 bepaalde.



## Bijlage III-C Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden

### Artikel 1

In deze bijlage wordt verstaan onder:

	<i>Begripsbepalingen</i>
<b>a.</b> CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten;	CAO
<b>b.</b> Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;	Werkgever
<b>c.</b> Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO;	Werknemer
<b>d.</b> 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;	Deelnemer
<b>e.</b> Inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2001 dan wel - in geval de CAO op een latere datum op de werkgever van toepassing wordt - die latere datum;	Inwerkingtredingsdatum
<b>f.</b> PSW: de Pensioen- en spaarfondsenwet (de Wet van 15 mei 1952, Stb. 1952, 275);	PSW
<b>g.</b> Prepensioenregeling: de van toepassing zijnde pensioenregeling in de zin van de PSW die de werkgever heeft getroffen ingevolge artikel 24.2 van de CAO;	Prepensioenregeling
<b>h.</b> Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld;	Peildatum
<b>i.</b> Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor de werknemer in volledige dienst als bedoeld in de CAO;	Normale wekelijkse arbeidsduur
<b>j.</b> 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;	Werkfactor
<b>k.</b> 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;	Deelnemingsduur

### III-C

*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: f 39.335,- (€ 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 prepensioenregeling 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 pensioentoezegging 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 pensioendatum dan wel de eerdere ingangsdatum van het pensioen overeenkomstig de pensioenregeling;
  - de eerste dag van de maand waarin de deelnemer eerder overlijdt;
  - de eerste dag van de maand waarin de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd tenzij de dag van uitdiensttreding samenvalt met de laatste dag van de maand die voor de werknemer geldt als werkdag. In het laatste geval eindigt de deelneming per de eerste dag van de daarop volgende maand.

#### Artikel 4

##### 1. Prepensioengrondslag

De pensioengrondslag 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 pensioengrondslag 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 pensioen toegekend volgens de volgende formule: de pensioengrondslag 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 pensioengrondslag 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 pensioengrondslag op de peildatum is gestegen ten opzichte van de pensioengrondslag 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. Beperving 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 pensioengrondslag. Uit het tweede lid blijkt dat gedurende de deelneming (ongeacht de leeftijd van de deelnemer) jaarlijks

*Prepensioenaanspraken*

## III-C

prepensioen wordt opgebouwd op basis van de pensioengrondslag. Dit komt dus neer op een middelloonregeling. Krachtens het derde lid worden deze opgebouwde aanspraken voor zover de deelnemer de 56-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt jaarlijks opgetrokken (= herberekend) tot het eindloon niveau. Krachtens het vierde lid worden met ingang van het bereiken van de 56-jarige leeftijd van de deelnemer de opgebouwde aanspraken niet opgetrokken tot het eindloon niveau maar geïndexeerd. Het vijfde lid is van toepassing op de situatie dat een onevenredige stijging van de lonen (en dus ook van de pensioengrondslag 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 pensioendatum anders dan door overlijden of het ingaan van het pensioen heeft de gewezen deelnemer, voor zover het bepaalde in artikel 11, tweede lid, geen toepassing heeft gevonden, premievrije aanspraak op het opgebouwde pensioen 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 pensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende pensioengrondslag.
2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de pensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als pensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende pensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

<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
0-15	0

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

3. De pensioenopbouw 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 pensioenopbouw 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.

**Artikel 7**

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

*Voortzetting prepensioenopbouw bij werkloosheid*

**Artikel 8**

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

*Ingang en duur prepensioen*

**Toelichting**

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

**Artikel 9**

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

*Anti-cumulatie*

## III-C

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)

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

Organisatieverandering dient bij dit beleid te worden betrokken.

*Doelstelling*

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.

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.

*Uitwerking*

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.

## IV-A

### *Opleidings- faciliteiten*

- 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 uitzend- krachten*

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)

**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.

*Werktijd*

**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.

*Salariëring*

**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.

*Vakantie*

**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.

*Leerplicht*

**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.

*Vrijwillige  
arbeid op school-  
dag*

**Bijlage V**

*Deze bijlage is vervallen*

## **Bijlage VI    Regeling bescherming zwangere werknemers**

### **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.

*Bezwaarlijke omstandigheden*

### **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.

*Geen verplichting tot overwerk*

### **c.**

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

*Verschuiving zwangerschapsverlof*

## 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, voorzover 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 drengen 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.

#### **Artikel 4**

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

*Algemene verplichtingen van de vakverenigingen*

#### **Artikel 5**

Zie artikel 7 van de CAO

*Arbeidsovereenkomst*

#### **Artikel 6**

1. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt.
2. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en voorts de dagen welke de overheid tot nationale feestdag verklaart.
3. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van de CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2005.
4. Het recht op het garantie-inkomen wordt in deze gevallen niet aangetast.

*Zon- en feestdagen*

#### **Artikel 7**

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

*Bijzonder verlof*

#### **Artikel 8**

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

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

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

*Vakantie; salaris*

## VII

*Beloning: garantie-inkomen; maandelijks voorschot*

### Artikel 9

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

*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*

### Artikel 11

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

*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.

#### **Artikel 12A**

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

*Arbeidsongeschiktheidsvoorziening*

#### **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.

*Uitkering bij overlijden*

#### **Artikel 14**

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

*Regeling Vrijwillige Vervroegde Uittreding*

#### **Artikel 15**

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

*Pensioenvoorziening*

## 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

### *Werkingsfeer*

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

## Artikel 2

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 vakgebied. 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.

*Uitgangspunten*

## VIII

### *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.

**Artikel 4**

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

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

*Herplaatsing***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.

*Ontslag***Artikel 6**

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.

- De werknemer wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal, voor zover mogelijk met behoud van het oorspronkelijke salaris.
- Indien het oorspronkelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van 10 jaar in gelijke delen. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals hierboven bedoeld, wordt meegeteld bij de bepaling van de 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 bij lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming*

## VIII

*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 tijdelijke persoonlijke toeslag 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 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.

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

*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 loongereleerde werkloosheidsuitkering.
3. Bij de vaststelling van de leeftijds categorie geldt de leeftijd van de werknemer op het moment van ontslag.

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

### Artikel 3

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

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

*Kapitaaluitkering*

### Artikel 4

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

*Minimum opzegtermijn*

### Artikel 5

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

*Voortzetting pensioenregeling*

*NB. Partijen bevelen aan om, in geval de ex-werknemers in aanmerking kunnen komen voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenver-*

## VIII

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

### Artikel 6

*Voortzetting vrij-  
willige ziektekos-  
tenverzekering*

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

### Artikel 7

*Vertrekpremie*

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

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

### Artikel 8

*Aanvulling op  
lager salaris*

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

# Bijlage IX-A Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschrift- uitgeverijbedrijf t/m 31-12-2000

(Artikel 20 van CAO)

## Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

### a.

Regeling: de regeling van vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en voor het Tijdschriftuitgeverijbedrijf artikel 20, lid 1 c.q. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten artikel 19, lid 1, zoals deze regelingen thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden.

*Begrips-  
bepalingen*

*Regeling*

### b.

Stichting: Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam, postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., tel. 020 - 4309150.

*Stichting*

### c.

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

*Boeken- en  
Tijdschrift-  
uitgeverijbedrijf*

### d.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel de werkgever in de zin van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten.

*Werkgever*

### e.

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

*Werknemer*

### f.

Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking is gekomen voor een WW-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO.

*Werkloze  
werknemer*

### g.

Deelnemer: de werknemer, wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd

*Deelnemer*

## IX-A

*Administrateur*

**h.**

Administrateur: een door het bestuur aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement (PVF Achmea, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam, tel. 020 - 6074078).

*SV-uitkering*

**i.**

SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WAO/AAW, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of de RWW, of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering.

*Beëindiging  
arbeidsovereen-  
komst*

### **Artikel 2**

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

Indien het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting niet wordt ingewilligd, wordt het arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortgezet.

*Vaststelling en  
bijbetaling van  
de bijdrage*

### **Artikel 3**

**1.** De werkgever is aan de Stichting verschuldigd:

- a.** een door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld percentage van het bijdrageplichtig loon van zijn werknemers.  
Onder bijdrageplichtig loon wordt verstaan: het vaste bruto maand-/periodesalaris (inclusief ZW/WAO-uitkering, aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering, en inclusief vaste toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald), verhoogd met de vakantietoeslag. Het bijdrageplichtige loon bedraagt ten hoogste 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.
- b.** bij wijze van voorschot een percentage van het voorschotloon.

Het percentage en de wijze van bepaling van het voorschotloon worden door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

- 2.** In afwijking van het vermelde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemers belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden wier beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat onder bijdrageplichtig loon verstaan: het garantie-inkomen bedoeld in artikel 9 lid 3 van Bijlage VII van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- 3.** 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 lid 1 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 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

- 4.** 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.
- 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 volgende 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 jo 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van f 75,-.
6. Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap en/of de Groep Publieks- en Opinietschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf eindigt, 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.

#### Artikel 4

1. Om aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer:
- a. in de hierna genoemde periode tenminste de daarin geldende leeftijd bereikt hebben dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt:
    - in de periode tot 1 januari 1998: 60 jaar;
    - in de periode van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999: 60 jaar en 6 maanden;
    - in de periode vanaf 1 januari 1999: 61 jaar;
  - b. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boekenuitgeverijbedrijf, Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting;
  - c. tenminste de leeftijd van 58 bereikt hebbend dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en in de periode voorafgaand aan de periode van 10 jaar als bedoeld onder b, tenminste 30 jaren werkzaam zijn geweest:
    - in het boeken- of tijdschriftuitgeverijbedrijf;
    - in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf;
    - als journalist bij een werkgever welke gehouden is de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen;
    - in de grafische industrie
    - in een boekhandel
    - in het dagbladuitgeverijbedrijf
 mits de hiervoor bedoelde periode van 10 jaar en 30 jaar liggen vóór 1 januari 2001.

*Voorwaarden  
van deelname*

## IX-A

- d. onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de Stichting;
  - 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;
  - f. zich schriftelijk verbinden:
    1. tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt geen arbeidsovereenkomst aan te gaan noch werkzaamheden die verricht worden op grond van een arbeidsovereenkomst te zullen uitbreiden;
    2. tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt geen betaalde werkzaamheden voor zijn ex-werkgever te zullen verrichten.
  - g. ten minste 3 maanden vóór de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld;
  - h. in de derde 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.
2. De deelnemer heeft slechts recht op een uitkering indien en zolang het pensioen alsook elke andere uitkering, die aan de deelnemer op grond van de pensionering wordt verstrekt door de werkgever, wordt overgemaakt aan de Stichting. In geval (de som van de combinatie van) het pensioen en/of de andere uitkering (en) als bedoeld in de vorige volzin, hoger is dan de uitkering van de Stichting, dient, in afwijking van het aldaar bepaalde, een bedrag dat gelijk is aan de uitkering van de Stichting te worden overgemaakt aan de Stichting.

### Artikel 4A

1. In afwijking van het in artikel 4, lid 1, sub c bepaalde kan:
  - a. een werknemer die aan de in artikel 4, eerste lid, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/AAW/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:
    - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
    - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
    - ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
  - b. een werknemer, die tenminste de 58-jarige leeftijd bereikt heeft of bereikt in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en die in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/AAW/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen wanneer:
    - hij bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 55 jaar was;
    - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn dienstverband met de werkgever wordt gehandhaafd;
    - ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarde - en in het bijzonder aan de periode zoals gesteld in artikel 4, eerste lid, sub c - is voldaan.

*Aanvullende voorwaarden van deelname voor volledig arbeidsongeschikte werknemers*

2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in de zin van artikel 1 van dit reglement,
  - die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 57 jaar waren en voldoen aan het bepaalde in artikel 4, eerste lid, sub a gestelde leeftijdseis, respectievelijk 55 jaar en tevens voldoen aan de voorwaarde als bedoeld in artikel 4, eerste lid, sub c;
  - en die een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid ontvangen krachtens de AAW/WAO/WAZ, dan wel een ZW-uitkering (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering
3. De jaren dat men een WAO/AAW/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeids-overeenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 4, eerste lid onder b.
4. De voorwaarde van deelname dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder e is niet van toepassing ten aanzien van de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

#### Artikel 4B

1. In afwijking van het gestelde in artikel 4 lid 1 sub d en e kunnen werknemers die in aanmerking komen voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet deelnemen aan de regeling;
  - a. op 60-jarige leeftijd, indien de betrokkende 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 vóór 31 december 1996 ligt;
  - b. op de dan geldende uittredingsleeftijd, indien de 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 1997 ligt
  - c. op 58-jarige leeftijd, indien de betrokkene op of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet; hiertoe dient naast de in artikel 4 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
2. De nadere voorwaarden als 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 voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten;
  - b. de werkeloze dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 resp. 20A van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 CAO 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,

*Aanvullende voorwaarden van deelname voor volledig werkloze werknemers*

## IX-A

indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen;

- c. degene die deel wil nemen aan de regeling op grond van het in het eerste lid sub c bepaalde dient te voldoen aan het in artikel 4 lid 1 sub c gestelde.
3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b.

### Artikel 5

*Rechten van de deelnemer*

1. Onder uitkeringsgrondslag van de deelnemer wordt verstaan: zijn laatstgenoten 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 CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf danwel artikel 17, tweede lid van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de VUT-regeling aan de deelnemer werd verstrekt.

2. In afwijking van het vermeldde 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 CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag.
3. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 4A wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van het laatstverdiende vaste bruto maand- of periode-salaris direct vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid. Dit salaris dient verhoogd te worden met de periodieke verhogingen waarop de betrokken werknemer recht gehad zou hebben, indien hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn. Dit geheel dient nog verhoogd te worden met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben tot het moment van uittreding, indien hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
4. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 4B 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.
5. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.

### Artikel 5A

*Uitkeringsgrondslag*

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming zal steeds beginnen op de eerste van een kalendermaand.
2. a. Bij uittreding vóór 1 januari 1997 heeft de deelnemer van de zijde van de Stichting recht op een bruto uitkering die gedurende de looptijd van de uitkering steeds 80% is van de uitkeringsgrondslag, herleid tot een maandbedrag.

- b. Het onder a. vermelde geldt ook voor de werkloze werknemers als bedoeld in artikel 4B, lid 1, onder a.
3. Bij uitreden op of na 1 januari 1997, anders dan bedoeld in lid 2, sub B, heeft de deelnemer recht op een bruto uitkering die een jaarlijks wijzigend percentage is van de uitkeringsgrondslag, herleid tot een maandbedrag, waarbij dit percentage het in onderstaande tabel genoemde verloop heeft.
- |                          |       |      |
|--------------------------|-------|------|
| Met ingang van 1 januari | 1997: | 79%; |
| ” ” ” ”                  | 1998: | 78%; |
| ” ” ” ”                  | 1999: | 77%; |
| ” ” ” ”                  | 2000: | 76%; |
| ” ” ” ”                  | 2001: | 75%. |
4. Indien de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst:
- voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, worden verhoogd, wordt de bruto uitkering van de deelnemer, die als werknemer direct voorafgaand aan de deelnemer aan de VUT-regeling onder deze collectieve arbeidsovereenkomst viel eveneens verhoogd.
  - voor Vaktijdschriftjournalisten worden verhoogd, wordt de bruto uitkering van de deelnemer, die als werknemer direct voorafgaand aan de deelname aan de VUT-regeling onder deze collectieve arbeidsovereenkomst viel eveneens verhoogd.

De verhoging van de bruto uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de salarissen. Dit percentage is alsdan gelijk aan de helft van het verhogingspercentage van de salarissen.

5. Ten aanzien van deelnemers die niet onder de CAO voor Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf danwel de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten vielen direct voorafgaande aan de deelname aan de VUT-regeling, is het vorige lid van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de salarisverhoging van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf als uitgangspunt wordt genomen.
6. De netto uitkering bedraagt voor alle deelnemers bij de aanvang en gedurende de hele looptijd van de uitkering tenminste het netto wettelijk minimumloon, inclusief vakantietoeslag. Indien minder is gewerkt dan de gebruikelijke arbeidsduur wordt de minimum-uitkering in verhouding verlaagd. Een eventuele maatregel van de overheid zal prevaleren, in welk geval het minimumbedrag dienovereenkomstig wordt aangepast.
7. De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op dezelfde voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.
8. Aan de deelnemer die voorafgaande aan het vervroegd uitreden van de zijde van de werkgever een compensatie in de premie voor de ziektekostenverzekering ontving wordt deze compensatie door de Stichting uitgekeerd. Deze compensatie wordt ten laste van de ex-werkgever gebracht.
9. De uitkering zal in maandelijkse termijnen worden betaald.

#### Artikel 6

Door de Stichting wordt op alle uitkeringen ingehouden:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het werknemersdeel in de ziektenfondspremie c.q. de volledige premie van de

*Inhoudingen*

## IX-A

ziektkostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;

- c. het werknemersdeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet beëindigd.

### Artikel 7

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

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 uitkeringsgrondslag van de deelnemer;
2. De Stichting draagt de op de uitkering ingehouden premies alsmede de premies resp. 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.
4. De Stichting betaalt aan de deelnemer de overhevelingstoeslag verschuldigd ingevolge de Wet Overheveling opslagpremies.

### Artikel 8

*Tijdstip uitkering*

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelname is begonnen. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering verschuldigd is.

### Artikel 9

*Wijziging van rechten*

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan wel voor een pensioen of uitkering als bedoeld in artikel 4, tweede lid, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering dan wel pensioen of andere uitkering als bedoeld in artikel 4, tweede lid, wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering dan wel pensioen of andere uitkering als bedoeld in artikel 4, tweede lid, direct aan de Stichting te melden.
2. Indien de werknemer ten tijde van het indienen van een aanvraag tot vrijwillig vervroegde uittreding betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, is hij verplicht dit te melden aan de Stichting onder opgave van het bruto bedrag.
3. De deelnemer die betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, is verplicht dit te melden aan de Stichting onder opgave van de in de toekomst te ontvangen bruto inkomsten.
4. De deelnemer is verplicht een uitbreiding van de nevenwerkzaamheden en/of een toename in de inkomsten uit de werkzaamheden als bedoeld in het tweede en derde lid te melden aan de Stichting.
5. Inkomsten genoten uit nevenwerkzaamheden, die een deelnemer anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst binnen de bedrijfstak:
  - binnen één jaar voor zijn uittreden is aangevangen te verrichten of;
  - op of na de datum van uittreding gaat verrichten of;
  - die voortvloeien uit een uitbreiding van nevenwerkzaamheden die hij reeds vóór één jaar voor het uittreden verrichtte, worden in mindering gebracht op de bruto VUT-uitkering voorzover de som van deze inkomsten en de

bruto VUT-uitkering op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag op jaarbasis, zoals bedoeld in artikel 5 lid 1 van het reglement.

#### **Artikel 10**

1. Wanneer de deelnemer tijdens het deelnemerschap niet of niet langer voldoet aan een der voorwaarden in dit reglement vermeld of handelt in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement, kan het bestuur der Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering vervallen verklaren.
2. Het deelnemerschap eindigt:
  - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt of zoveel eerder als hij op grond van een voor hem krachtens zijn laatste arbeids-overeenkomst geldende pensioenregeling aanspraak krijgt op een pensioenuitkering;
  - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval vindt de VUT-uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7:674 BW, een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de VUT-uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.
3. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan deze uitkering worden teruggevorderd.

*Beëindiging van het deelnemerschap; terugvordering*

#### **Artikel 11**

In alle zaken betreffende toelating, uitkering 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 strijd wordt geacht met de bedoeling van de regeling tot vrijwillig vervroegd uittreden, beslist het bestuur der Stichting.

*Beslissingen*

#### **Artikel 12**

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 opgaven van gegevens*

#### **Artikel 13**

Degene ten aanzien van wie door het bestuur der 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.

*Beroep*

#### **Artikel 14**

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

Voor de directeuren en adjunct-directeuren van een op 1 januari 1981 reeds aangesloten werkgever is de collectieve aanmelding slechts mogelijk tot en met 31

*Vrijwillige aansluiting van directeuren en adjunct-directeuren*

## IX-A

december 1981. Voor de directeurs/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs van een op 1 september 1989 reeds aangesloten werkgever in de zin van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten is de collectieve aanmelding tot slechts mogelijk tot en met 31 december 1989. De collectieve aanmelding van directeurs en adjunct-directeurs en/of directeurs/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs van een werkgever die na 1 januari 1981 wordt aangesloten is slechts mogelijk indien die aanmelding plaats vindt binnen 3 maanden na de datum van aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. De aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.

2. De in lid 1 bedoelde werkgevers die hun directeurs en adjunct-directeurs en/of directeurs/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs collectief hebben aangemeld zijn gehouden de directeurs en adjunct-directeurs die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd voor toelating bij de Stichting aan te melden.

### **Artikel 15**

*Inwerkingtreding*

Dit reglement is in werking getreden op 1 september 1979 en laatstelijk gewijzigd met ingang van 1 oktober 1997.



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

(Artikel 20A van de CAO)

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

	<i>Begripsbepalingen</i>
<b>a.</b> Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 20A, resp. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19, zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden.	<i>Regeling</i>
<b>b.</b> Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.	<i>Stichting</i>
<b>c.</b> 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.	<i>Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf</i>
<b>d.</b> CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.	<i>CAO</i>
<b>e.</b> Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.	<i>Werkgever</i>
<b>f.</b> 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-hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren 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/hoofddirecteuren als zodanig collectief bij de Stichting is aangesloten.	<i>Werknemer</i>
<b>g.</b> Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.	<i>Arbeidsovereenkomst</i>

## IX-B

<i>Free-lance werkzaamheden</i>	<b>h.</b> Free-lance werkzaamheden: werkzaamheden die worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht.
<i>Werkloze werknemer</i>	<b>i.</b> Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een ww-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van de CAO.
<i>Deelnemer</i>	<b>j.</b> Deelnemer: degene van wie het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.
<i>Administrateur</i>	<b>k.</b> Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement.
<i>SV-uitkering</i>	<b>l.</b> 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.
<i>Prepensioenregeling</i>	<b>m.</b> 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.
<i>Prepensioenuitkering</i>	<b>n.</b> Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt of zou verkrijgen als hij aan de prepensioenregeling deelneemt of zou hebben deelgenomen.
<i>Peildatum</i>	<b>o.</b> Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling voor de deelnemer de prepensioengrondslag wordt vastgesteld.
<i>Einde arbeidsovereenkomst</i>	<b>Artikel 2</b> Bij de aanvang van de vervroegde uittreding eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
<i>Verplichting tot opgave van gegevens</i>	<b>Artikel 3</b> De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittreding indient en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken. De werknemer, die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.

**Artikel 4**

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

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

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

*Aanmelding van directeuren en adjunct-directeuren*

**HOOFDSTUK 2 FINANCIERING****Artikel 5**

1. In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO-uitkering, een aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoelage.
2.
  - a. De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.
  - b. De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat gegeven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat gegeven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.
  - c. Beide bijdragedelen worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag.
  - d. Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt gegeven over ten hoogste f 39.335,- (€ 17.849,44). Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt gegeven over ten hoogste 1,5 x het WAO dagloon op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;
  - e. In afwijking van het vermelde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld bedoeld in artikel 9, lid 3 van Bijlage VII van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoelage.
  - f. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wettelijke 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 wettelijke arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wettelijke uren en de noemer door de normale wettelijke uren.

*Vaststelling en betaling van de bijdrage*

## IX-B

3.
  - a. De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.
  - b. Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.
4.
  - a. De in het tweede lid bedoelde bijdrage is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de werknemer.
  - b. Indien een werknemer voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de 61-jarige leeftijd bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de 61-jarige leeftijd zou hebben deelgenomen.
5. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens het tweede lid verschuldigde bijdrage of voorschot vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
7. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen: rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn; vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interesten, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het burgerlijk wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f. 75,- (€ 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 Publieks- en Opinietijdschriften 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 inkoopsum. De in de vorige volzin bedoelde inkoopsum dient ter vereffening van het financiële nadeel, is maximaal hieraan gelijk en kan niet negatief zijn.

## HOOFDSTUK 3 DEELNEMING

### Artikel 6

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

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

*Voorwaarden  
van deelneming*

### Artikel 7

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

*Aanvullende  
voorwaarden  
van deelneming  
voor de volledige  
arbeidsonge-  
schikte werk-  
nemer*

## IX-B

- 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-hoofdirecteuren en uitgevers/hoofdirecteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.
  3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 6, onder b.
  4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 6, onder d, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

### Artikel 8

*Aanvullende voorwaarden voor de deelneming van volledig werkloze werknemer*

1. In afwijking van het gestelde in artikel 6, sub c en d, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de werkloosheidswet deelnemen aan de regeling:  
op de geldende uitredingsleeftijd, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 2001 ligt. Hiertoe dient naast de in artikel 6 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
  - a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4a 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.
3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest.

### Artikel 9

*Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering*

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

### Artikel 10

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van f 29.501,- (€ 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

*Rechten van een  
deelnemer*

## IX-B

een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.

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

## HOOFDSTUK 5 AANVULLINGSREGELING

### Artikel 11

*Aanvullings-  
regeling*

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de 61-jarige leeftijd onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.
2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 12, minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a.
3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.
4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.
5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de aanvullingsuitkering plaats.
6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.
7. Onder "werknemer" wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 8 toepassing heeft gevonden.

### Artikel 12

*Uitkeringsgrond-  
slag voor de aan-  
vullingsuitkering*

1. Onder uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn op de laatste peildatum geldende vaste bruto maand- of periode-salaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantie-



- toeslag. 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 voortvloeiend uit 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\_ maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervoegd 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 (incl. De in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd:
    - a. is gestegen; of
    - b. is gedaald
 bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

#### 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) prepensioenpraken van die werknemer;

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

## IX-B

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

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

### Artikel 13

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

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

### Artikel 14

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

*Inhoudingen*

*Verplichtingen  
van de Stichting  
resp. de ex-werk-  
gever*

**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.

*Lopende  
verzekeringen*

**Artikel 16**

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

*Ingang uitkering*

**Artikel 17**

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

*Tijdstip betaling*

**Artikel 18**

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

*Wijziging van  
rechten*

## IX-B

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

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

**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 uitredingsregeling neergelegd in het reglement van de Stichting zoals dat luidde op 31 december 2000 (hierna: de oude regeling) gelden, indien hij vóór 1 januari 2001 een periode van 10 jaar als bedoeld in artikel 6, sub b en bovendien vóór die 10 jaren-periode nog ten minste 30 jaren werkzaam is geweest:

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

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

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

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

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

*Overgangsbepaling 40 dienstjaren-regeling*

## IX-B

### *Aanvullingsregeling in de overgangperiode*

#### **Artikel 20**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 11, tweede lid, is bij uittrekking 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.

#### **Artikel 21**

### *Toepassing oude reglement*

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

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

#### **Artikel 22**

### *Beslissingen*

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

#### **Artikel 23**

### *Beroep*

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

#### **Artikel 24**

### *Inwerkingtreding*

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

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

(Artikel 18A van de CAO)

## Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

	<i>Begripsbepalingen</i>
<b>a.</b> Stichting: Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.	<i>Stichting</i>
<b>b.</b> Bestuur: het bestuur van de Stichting.	<i>Bestuur</i>
<b>c.</b> Administrateur: Centraal Beheer Achmea (WAO-servicedesk) gevestigd te Hoofddorp, (Postbus 3078, 2130 KB Hoofddorp, tel.: 023-5679100).	<i>Administrateur</i>
<b>d.</b> 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.	<i>Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf</i>
<b>e.</b> Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.	<i>Werkgever</i>
<b>f.</b> Deelnemer: <b>1.</b> De werknemer op wie de CAO van toepassing is. <b>2.</b> De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen. <b>3.</b> 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.	<i>Deelnemer</i>
<b>g.</b> Verzekerde: de deelnemer.	<i>Verzekerde</i>
<b>h.</b> Jaarinkomen: het coördinatieloon voor de sociale verzekering op jaarbasis, dat is gemaximeerd op de WAO-loongrens.	<i>Jaarinkomen</i>
<b>i.</b> CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor - het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of - Publiekstijdschriftjournalisten en/of - Opinieweekbladjournalisten en/of - Vaktijdschriftjournalisten.	<i>CAO</i>

## **X**

*Statuten*

**j.**  
Statuten: de statuten van de Stichting

*WAO*

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

*WAO-loongrens*

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

*Arbeidsongeschiktheid*

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

*Uitvoeringsinstelling*

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

*Verzekeraar*

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

*Verzekeringsvoorwaarden*

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

*ZW*

**q.**  
ZW: de Ziektewet

*Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan*

### **Artikel 2**

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



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

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

### Artikel 3

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

*Indexering uitkering*

### Artikel 4

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

*Afwijkende bepalingen*

### Artikel 5

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

*Bijdrage van de deelnemer*

### Artikel 6

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

*Overdracht aan de administrateur*

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

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

## X

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

### **Artikel 7**

*Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO*

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

### **Artikel 8**

*Wijzigingen*

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

### **Artikel 9**

*Onvoorziene gevallen*

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

### **Artikel 10**

*Inwerkingtreding*

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

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

(Artikel 22A van de CAO)

## Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

*Begripsbepalingen*

### a.

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

*Regeling*

### b.

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

*Fonds*

### c.

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

*SUK*

### d.

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

*Werkgever*

### e.

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

*Werknemer*

### f.

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

*Bijdrageplichtig loon*

### g.

Ouder: een werknemer is ouder van een kind indien:

- 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.

*Ouder*

## XI

Kind

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

Kindplaatsvoorziening

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

Bestuur

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

Kinderopvang

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

Buitenschoolse Opvang

**l.** Buitenschoolse Opvang: kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar voor, tussen en na de basisschooltijden.

*NB. De regeling voorziet slechts in de kosten van buitenschoolse opvang conform het gestelde in artikel 2 lid b.*

Regeling Kinderopvang

### Artikel 2

**a.** Ouders zijn als eerste verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen en daarmee ook voor eventuele opvang. De werkgever zal een voorwaardenscheppende rol spelen. Daartoe levert hij een financiële bijdrage in de kosten van een kindplaatsvoorziening, door een bijdrage te voldoen aan het Fonds. Het Fonds stelt middelen beschikbaar waaruit de kosten van kinderopvang, samen met de eigen bijdrage van de ouders, kunnen worden voldaan. De uitvoering van de regeling kinderopvang is opgedragen aan de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen te Utrecht (SUK).

**b.** Met ingang van 1 augustus 1999 geldt een bijdrageregeling voor Buitenschoolse Opvang voor kinderen die alsdan voor het eerst naar de basisschool gaan (4-jarigen).

Met ingang van 1 september 2000 wordt de mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang uitgebreid tot kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar.

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

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

**Artikel 3**

1. De werkgever is vanaf 1 januari 2001 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,9% berekend over het geldende bijdrageplichtig loon van zijn werknemers.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het Fonds betaald de gegevens te verstrekken die het Fonds nodig heeft om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage naar beste weten vast te stellen.
3. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van het daartoe strekkende schrijven van het Fonds.
4. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het Fonds is dan bevoegd te vorderen:
  - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag uitbetaald had moeten zijn;
  - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interesten bedoeld in artikel 6:119 jo 6:120 van het Burgerlijk Wetboek dat geldt op de datum waarop de rente door het Fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f 75,- (€ 34,03).

**Artikel 4**

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

*Kwaliteitsnormen  
kindplaats-  
voorzieningen*

**Artikel 5**

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

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

*Voorwaarden*

## XI

### *Toekenning tegemoetkoming in de kosten*

#### **Artikel 6**

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

Met ingang van 1 april 2001 geldt onder een aantal voorwaarden een gemitteerd systeem van kostendeling, (d.w.z.: na aftrek van de ouderbijdrage komt in beginsel nog slechts 50% van de kinderopvangkosten voor rekening van het Fonds en komt de overige 50% van de opvangkosten voor rekening van de werkgever van de partner van de ouder).

#### **Toelichting**

Voor de gemitteerde kostendeling met ingang van 1 april 2001 geldt als uitgangspunt dat de bijdrage van de bedrijfstak aan de kosten van een kinderopvangplaats zal zijn beperkt tot slechts 50% van de overblijvende kosten (totale kosten kinderopvang minus de eigen ouderbijdrage). De andere helft van de overblijvende kosten dient te worden verhaald op (de kinderopvangregeling van) de werkgever van de partner van de ouder. Wanneer deze kostendeling niet kan plaatsvinden, komt de andere helft van de overblijvende kosten in principe alsnog voor rekening van de ouder.

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

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

**Artikel 7**

De tegemoetkoming in de kosten eindigt op de volgende manieren:

1. Door opzegging van de plaatsing door de ouder bij de SUK. De ouder dient rekening te houden met de door de SUK vastgestelde opzegtermijn. Een algemene richtlijn is een opzegtermijn van twee maanden. Er kunnen echter afwijkingen zijn.
2. Op de datum dat de arbeidsovereenkomst, waarop de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf van toepassing is, eindigt. De ouder heeft de plicht om de SUK onverwijld te informeren omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien de ouder de plaatsing niet of niet tijdig heeft opgezegd, zijn de volledige kosten van de plaatsing voor rekening van de ouder.
3. Door opzegging door de SUK indien de ouder in gebreke blijft de verschuldigde ouderbijdrage te betalen.
4. Indien het Fonds te veel of ten onrechte een tegemoetkoming in de kosten heeft betaald, doordat de werkgever en/of de werknemer heeft gehandeld in strijd met de voorwaarden voortvloeiend uit dit reglement, zal deze tegemoetkoming, verhoogd met de wettelijke rente (zie artikel 3 lid 4), bij de betreffende partij(en) worden teruggevorderd.

*Einde tegemoetkoming in de kosten*

**Artikel 8**

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

*Bevoegdheden bestuur*

**Artikel 9**

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

*Geheimhouding gegevens*

**Artikel 10**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 1991 en is laatstelijk gewijzigd op 1 juli 2000.

*Inwerkingtreding*

## **Bijlage XII Reglement Verlof à la carte**

*(Artikel 15A van de CAO)*

### **Artikel 1**

Dit artikel is vervallen.

### **Artikel 2**

*Begrippen*

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

### **Artikel 3**

*Reserveren van verlofuren à la carte*

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

### **Artikel 4**

*Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte*

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

### **Artikel 5**

*Minimum aantal vakantiedagen in natura*

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

### **Artikel 6**

*Registratie verlofuren à la carte*

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

### **Artikel 7**

*Geen vervallen van vakantiedagen*

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

### **Artikel 8**

*Vervallen verlofuren à la carte*

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



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

### Artikel 9

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

*Aanwending verlofuren à la carte*

#### Voorbeeld 1.

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

#### Voorbeeld 2.

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

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

### Artikel 10

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

*Einde arbeidsovereenkomst*

### Artikel 11

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

*Aanvullende afspraken*

# Bijlage 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 opengevallen, 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 functie-niveaugroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de werknemer, op wie deze overeenkomst van toepassing is.
  3. Het behandelen van verzoeken om dispensatie als bedoeld in artikel 27 en artikel 7 lid 9 van de CAO en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.
  4. Het behandelen van verzoeken om marginale toetsing van de procedure tot het realiseren van maatwerk in de onderneming, ingevolge artikel 7A.2 sub 3 van de CAO.
- b. De commissie is bevoegd tot het geven van bindende adviezen over geschillen die voortvloeien uit klachten over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of werknemer die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ont-

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

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

### Artikel 3

- 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.

*Indiening 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 plaatsvervaarders 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.

*Behandeling van  
verzoeken en  
geschillen*

## XIII

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

# Bijlage XIV Model-reglement voor een spaarloonregeling

(Protocollaire bepaling nr. 8)

## Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

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

*Begripsbepalingen*

## Artikel 2

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

*Doel*

## 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.

*Toetreding*

## 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<sup>2</sup>.
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 guldens en bedraagt minimaal f 25,- 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<sup>3</sup>.
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.

*Spaarloon*

1 Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.

2 Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.

3 Met ingang van 2000 bedraagt het wettelijk toegestane maximum f 1.736,- (€ 787,76) per jaar.

## XIV

### *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.

#### **Artikel 6**

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

### *Blokkerings- termijn*

#### **Artikel 7**

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

### *Opname van tegoeden*

#### **Artikel 8**

Als bestedingsdoelen worden erkend:

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

### *Erkende bestedingsdoelen*

**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.

*Levensverzekering***Artikel 10**

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

*Aankoop van effecten*

## XIV

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

### Artikel 11

*Rente en vrijgekomen spaarloon*

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.

### Artikel 12

*Beëindiging van de deelneming - door de werknemer*

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

### Artikel 13

*- door de werkgever*

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



## XIV

### **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.

*Wijziging en  
opheffing*

### **Artikel 15**

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

*Bevoegdheid  
werkgever*

### **Artikel 16**

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

*Rol van de  
Ondernemings-  
raad*

### **Artikel 17**

Deze spaarloonregeling treedt in werking op.....

*Inwerkingtreding*

**Bijlage XV** *Deze bijlage is vervallen*

## **Bijlage XVI Stichting Werkgeversgarantie fonds Boeken- en Tijdschrift- uitgeverijbedrijf**

### **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 f 47.200,- (€ 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.

*Uitkering*

### **Artikel 2**

De werkgever is in de jaren 2001 en 2002 een premie verschuldigd aan de Stichting van 0,3%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van enig jaar in dienst zijn van de werkgever.

*Premie*

### **Artikel 3**

Het fonds is ondergebracht in de Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, waarvan de werkwijze nader is vastgelegd in een reglement.

*Fonds*

### **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.).

*Beheer*

**Bijlage XVII** *Deze bijlage is vervallen*

# Trefwoordenregister

## Aquisitiewerk

- beperking werkingssfeer CAO, Art. 2.2

## Afvoeiingsregeling

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

## Arbeidsduur

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

## Arbeidsongeschiktheid (zie ook:

### Arbeidsovereenkomst)

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

- inwerkingtreding, Bijlage X: art. 8
- regeling, Art. 18A
- reglement, Bijlage X
- toekenning en betaalbaarstelling, Bijlage X: art. 5
- verstrekken van inlichtingen, Bijlage X: art. 7
- vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 12A

## Arbeidsovereenkomst

- aanstelling, Art. 7
- aanstellingsbeleid werkgever, Art. 4B.1
- aard, Art. 7.2
- bij eerste oefening, Art. 7.11
- einde wegens VUT, Art. 20.2.b
- einde wegens VUT, Bijlage IX: art. 2
- ontslag , Art. 7.4
- oudere werknemers, Art. 7.9; 7.8; 7,9
- schorsing, Art. 7.10
- schriftelijk, Art. 3.3
- sluimerend dienstverband, Art. 7.11
- voor bepaalde tijd, Art. 7.2
- voor een geheel van werkzaamheden, Art. 7.2
- voor onbepaalde tijd, Art. 7.2
- voorzetting bepaalde tijd, Art. 7.3, Art. 7.5

## Arbeidsreglement

- Art. 6.; Art. 23

## Arbeidstijden

- wijziging, Art. 8B.1

## Arbeidstijdverkorting

- effectueren binnen bepaalde tijd, Art. 8B
- overwerk, Art. 8B.5e
- werkingssfeer, Art. 8B.4
- minimum pensioenvoorwaarden, Art. 24

## Arbeidsvoorwaarden

- 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

- Inshakeling van, Art. 4C.3

## ARBO-Convenant

- Prot.Bep. 9

**Bedrijfstakoverleg**

Art 4., Prot.Bep. nr 6

**Beoordelingssystemen**

Prot.Bep. nr 6

**Bevriezing**

- van arbeidsvoorwaarden, Art. 3.5

**Brutering Overhevelingstoelage,**

Prot.Bep. 4

**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. 4.B.7

**Directeuren**

- uitzondering CAO, Art. 2.1
- vrijwillige deelname aan de fondsen:  
Bijlage IX-A: art. 14, Bijlage IX-B: art. 4;  
Bijlage X: art. 1f, Bijlage XI: art. 1e

**Dispensatie**

- minimum pensioenvoorwaarden, Art. 24A,  
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

**Functiewaarderingssystemen**

- invoering, Prot.Bep. 14

**Fusie**

Art 4.A.2

**Garantie-inkomen**

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

**Garantieschalen**

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

**Gehandicapten**

- beleid ten aanzien van, Prot.Bep. 4  
- gelijke kansen scheppen voor, Art. 4C.6

**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. 4C1

**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.7c.
- over losse krachten, Art. 4C.7c.

### **Journalisten**

- uitgezonderd van werkingssfeer CAO, Art. 2.2

### **Kapitaaluitkering**

- Bijlage VIII, onderdeel B, art. 3

### **Kinderopvang**

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

### **Losse krachten**

- schriftelijke afspraken, Art. 3.4
- uitgezonderd van 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, 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

### **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
- en arbeidstijdverkorting, Art. 8B.5e
- extra werk voor parttimers, Art. 12.1.c.
- niet voor zwangere werknemers, Bijlage VI: art. b.
- structureel, Prot. Bep. 1g
- verschoven werktijden, Art. 12.2

### **Overwerktoeslag; compensatie**

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

### **Overwerkvergoedingsregelingen**

Art. 12.1e en f

### **Partieel leerplichtigen**

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

### **(Pre)Pensioen**

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

**Periode**

- definitie, Art. 1d

**Persoonlijke toeslag**

- tijdelijk, bij herwaardering functie, Art. 11.1, Art. 11.3
- tijdelijk, bij lagere inschaling, Bijlage VIII-A, art 6 en 7

**Ploegendienst**

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

**Positieve discriminatie**

- Art. 22.2

**Promotie**

- Art. 10.2

**Reorganisatie**

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

**Roostervrije dagen**

- aanwijzing door werkgever, Art. 8B.5g
- berekening aantal, Art. 8B.5c
- definitie, Art. 8B.5a
- effectueren binnen bepaalde tijd, Art. 8B.1; 8B.2
- opbouw vakantierechten, Art. 8B.5d
- overboeking naar volgende jaar, Art. 8B.2
- regeling roostervrije dagen, Art. 8B.5
- volgens rooster, Art. 8B.5f
- voor scholing en opleiding, Art. 8B.5h

**Salaris**

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

**Salarisbepalingen**

- aanvulling loon bij arbeidsongeschiktheid, Art. 18.2
- aanvulling loon na reorganisatie, Bijlage VIII-B: art. 8
- afwijkende salarisstructuur, Art. 9.8
- beloning vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 9
- garantieschalen I en II, Art. 9.2
- indeling in functieniveaugroepen, Art. 9.1
- normsalaris, Art. 9.2c
- salaris in geval van verlof, Art. 14.5
- salarisschalen, Art. 9.2
- schaaltraden, Art. 9.2

- schaaltredeverhoging, Art. 9.7
- schriftelijke mededeling van inschaling, Art. 9.3
- wijziging groepsindeling, Art. 9.4

**Salarisschalen**

- Bijlage I

**Salarisstructuur**

- afwijkend, Art. 9.8

**Salarisverhogingen**

- aanpassing schalen, Bijlage II

**Schaalsalarissen**

- definitie, Art. 1g

**Scholing**

- Art. 21, Bijlage VIII-A
- op roostervrije dagen, Art. 8B.5h

**Schorsing**

- Art. 14.4

**Seniorenverlof**

- Art. 8A.4

**Snipperdagen**

- Art. 15.6

**Sociaal beleid**

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

**Sociaal Beleidskader**

- Art. 4B

**Sociaal Plan**

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

**Spaarloonregeling**

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

**Structurele loonsverbeteringen**

- in 2000 en 2001, Bijlage II

**Studiekostenregelingen**

- Art. 21

**Tijdelijke waarneming**

- Art 10.1



## **Uitzendkrachten**

- inschakelen door werkgever, Art. 4B.5

## **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 roostervrije dagen, Art. 8B.5d
- opbouw vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 8
- partieel leerplichtigen, Bijlage IV
- rechten bij vorige werkgever, Art. 15.4
- vakantiedagen parttimers, Art. 15.2

## **Vakantiedag**

- definitie, Art. 1l

## **Vakantiehulpen**

- 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

## **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

## **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-A: art. 7; Bijlage IX-B, art 14

## **Verschoven werktijden**

Art. 12.2

## **Vertegenwoordigers op provisiebasis**

- arbeidsvoorwaarden, Art. 2.3, Bijlage VII

## **Vertrouwenspersoon**

- tegen seksuele intimidatie, Prot. Bep. 1i

## **Voorbeeldfuncties**

Bijl. I; Prot. Bep. 15

## **VUT**

- aanmelding (adjunct)directeuren, Bijlage IX-A: art. 14; Bijlage IX-B: art. 4
- beëindiging deelnemerschap; terugvordering, Bijlage IX-A: art. 10

- beroep, Bijlage IX-A: art. 13; Bijlage IX-B: art. 23
- bevoegdheden bestuur, Bijlage IX-A: art. 11
- deelname arbeidsongeschiktheid, werknemers, Bijlage IX-A: art. 4A; Bijlage IX-B: art. 7
- deelname vertegenwoordigers, op provisiebasis, Bijlage VII: art. 14
- deelname werkloze deelnemers, Bijlage IX-A: art. 4B; Bijlage IX-B: art. 8
- definities, Bijlage IX-A: art. 1
- einde arbeidsovereenkomst, Bijlage IX-A: art. 2; Bijlage IX-B: art. 2
- financiering, Art. 20.4
- inhoudingen, Bijlage IX-A: art. 6; Bijlage IX-B: art. 13- inwerkingtreding, Bijlage IX-A: art. 15; Bijlage IX-B: art. 24
- pensioen en ziektekostenverzekering, Art. 20.2.e
- rechten van de deelnemer, Bijlage IX-A: art. 5A; Bijlage IX-B: art. 10
- regeling, Art. 20, 20A
- reglement, Bijlage IX-A; Bijlage IX-B
- tijdstip uitkering, Bijlage IX-A: art. 8; Bijlage IX-B: art. 16
- uitkeringsgrondslag, Bijlage IX-A: art. 5; Bijlage IX-B: art. 12, Art. 20.2c
- uitkeringshoogte, Art. 20.2.d
- vaststelling en betaling bijdrage, Bijlage IX-A: art. 3; Bijlage IX-B: art. 5
- verplichte opgave van gegevens, Bijlage IX-A: art. 9; Bijlage IX-B: art. 3
- verplichtingen werkgever/Stichting, Bijlage IX-A: art. 7; Bijlage IX-B: art. 14
- voorwaarden van deelname, Bijlage IX-A: art. 4; Bijlage IX-B: art. 6
- werkingssfeer, Art. 20.2a
- wijziging van rechten, Bijlage IX-A: art. 9; Bijlage IX-B: art. 18

### **Week**

- definitie, Art. 1e

### **Werkdruk**

- Prot.bep. 9

### **Werkgever**

- definitie, Art. 1a

### **Werkgeversbijdrage**

- hoogte, Art. 26

### **Werkgeversgarantiefonds**

- Bijlage XV

### **Werkingsfeer**

- 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

### **Ziektekostenverzekering**

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

### **Zwangere werknemers**

- regeling ter bescherming van, Bijlage VI

### **Zwangerschapverlof**

- verschuiving, Bijlage VI: art. c