

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPINIEWEEKBLADJOURNALISTEN 1 januari 2003 - 31 december 2004

De ondergetekenden

De Groep Publiekstijdschriften, groepsvereniging binnen het Nederlands
Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., 1101 BA, tel.: 020 - 4309150

en

De Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam,
1071 DR, Joh. Vermeerstraat 22, tel.: 020 - 6766771

verklaren per 1 januari 2003 de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

INHOUDSOPGAVE

pagina

Inleiding tot de CAO voor Opinieweekbladjournalisten		5
Hoofdstuk I Algemene bepalingen		7
Artikel 1	Definities	7
Artikel 1A	Normale arbeidsduur	8
Artikel 2	Werkings sfeer	8
Hoofdstuk II Salariëring		10
Artikel 3	Salariëring	10
Artikel 4	Indeling	10
Artikel 5	Salarisschaal voor journalisten	11
Artikel 6	Toepassing salarisschaal	12
Artikel 7	Hoofdredacties	13
Artikel 8	Indeling fotojournalisten	14
Artikel 9	Salariëring fotojournalisten	14
Artikel 10	Toepassing salarisschaal fotojournalisten	15
Hoofdstuk III Verdere rechtspositie		16
Artikel 11	Werkverdeling en gezagsverhouding	16
Artikel 12	Statuut voor hoofdredactie en redactie	16
Artikel 13	Medewerking aan andere bladen en persbureaus	17
Artikel 14	Overmatige werktijd	18
Artikel 14A	Roostervrije dagen	18
Artikel 15	Langdurige afwezigheid	19
Artikel 16	Rustdag	20
Artikel 17	Vakantie en vakantietoeslag	20
Artikel 18	Afwezigheid met behoud van salaris	23
Artikel 18A	Inzetbaarheid en scholing	25
Artikel 19	Senioren regeling	25
Artikel 19A	Feestdagen	26
Artikel 20	Militaire dienst	27
Artikel 21	Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 21A	Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	29
Artikel 22	Vrijwillige ziektekostenverzekering	30
Artikel 23	Vervanging bij verlof of vacature	31
Artikel 24	Kinderopvang	31
Artikel 25	Onkostenvergoeding	32
Hoofdstuk IV Aanstelling en ontslag		33
Artikel 26	Schriftelijke aanstelling	33
Artikel 26A	Deeltijdarbeid	34
Artikel 27	Maatwerk	34
Artikel 28	<i>Vervallen</i>	35
Artikel 29	Termijn van aanstelling	35
Artikel 30	Opzegging	36
Artikel 31	Beëindiging wegens dringende redenen	37

Hoofdstuk V		38
Artikel 32	Aanvullingsregeling per 1-1-2002	38
Artikel 33	Uitkering bij overlijden	39
Artikel 34	Pensioenbepaling	39
Artikel 34A	Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	40
Artikel 35	Werkgeversbijdrage	40
Hoofdstuk VI	Structuurwijziging	41
Artikel 36	Structuurwijziging	41
Artikel 37	Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging	42
Artikel 38	Ontslag ten gevolge van structuurwijziging	43
Hoofdstuk VII	Toezicht op de naleving van de CAO	47
Artikel 38A	Bedrijfstakbureau	47
Artikel 39	Redactiecommissie en redactievertegenwoordigers	47
Artikel 39A	Vakbondswerk in de onderneming	49
Artikel 40	Raad van Uitvoering	50
Hoofdstuk VIII	Slotbepalingen	51
Artikel 41	Duur der overeenkomst	51
Artikel 42	Tussentijdse herziening van de CAO	51
Protocollaire bepalingen		53
Bijlagen		
<i>-Arbeidsvoorwaarden</i>		
Bijlage I	Salarisgroepen en salarisschalen	57
Bijlage II	Structurele salarisverhogingen in 2001 en 2002	60
Bijlage III-A	Minimum pensioenvoorwaarden	61
Bijlage III-B	Minimum prepensioenvoorwaarden	65
Bijlage IV	Opleidingsbeleid	68
Bijlage IV-A	Arbeidsvoorwaarden à la Carte	70
<i>-Reglementen</i>		
Bijlage V-A	<i>Vervallen</i>	71
Bijlage V-B	Reglement Stichting VUT Tijdschriftjournalisten per 1 januari 2002 (Aanvullingsregeling)	72
Bijlage VI	Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU	83
Bijlage VII	Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang BTU	87
Bijlage VIII	Reglement Raad van Uitvoering	92
<i>-Diversen</i>		
Bijlage IX	Modelredactiestatuut	95
Bijlage X	Modelarbeidsovereenkomst	100
Bijlage XI	Modelreglement spaarloonregeling	104
Trefwoordenregister		109

Inleiding tot de CAO voor Opinieweekbladjournalisten 2003-2004

Tot de belangrijkste wijzingen in de CAO per 1 januari 2003 behoren de volgende afspraken:

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2003 t/m 31 december 2004.

2. Salarisverhoging en nieuw marktconform loongebouw

2.1 Salarisverhoging

Een structurele salarisverhoging van

- 2% per 1 april 2003

- 3% per 1 juli 2004 *

** De salarisverhoging in 2004 is direct gekoppeld aan de invoering van het nieuwe marktconforme loongebouw (Zie Inleiding bij de CAO, punt 2.2)*

2.2 Loongebouw

Afgesproken is dat per 1 juli 2004 een nieuw marktconform loongebouw en indelingssysteem worden ingevoerd. De nieuwe indelingssystematiek dient objectief, transparant en controleerbaar te zijn. Partijen zullen hiertoe voor 1 oktober 2003 een erkend bureau voor functiewaardering inschakelen, dat -met inachtneming van de specifieke journalistieke competenties- een voor CAO-partijen bindend advies zal geven.

De invoering van dit nieuwe marktconforme loongebouw is direct gekoppeld aan de toekenning van structurele salarisverhoging van 3% in 2004.

CAO-partijen stellen ter begeleiding van het externe bureau een paritaire commissie in die tussentijds, maar uiterlijk 31 december 2003, zal rapporteren aan CAO-partijen. Uiterlijk 31 maart 2004 zal de paritaire commissie het eindrapport en daarmee het advies van het bureau aan partijen aanbieden.

Bij de invoering van het nieuwe loongebouw hebben CAO-partijen een overgangsregeling afgesproken waarbij - voor zover van toepassing - de journalist, die voor 1 juli 2004 reeds in dienst was van de werkgever, zijn perspectief op het geïndexeerde maximum van zijn oude salarisschaal behoudt.

3. Toekenning van periodieken

Periodieke salarisverhogingen worden 'semi-automatisch' toegekend, hetgeen inhoudt dat de toekenning van een periodieke verhoging afhankelijk wordt gesteld van een voorafgaand beoordelingsgesprek.

4. Pensioenvernieuwing

De nieuwe Minimum Pensioenvoorwaarden, zoals eerder dit jaar voorgesteld door de paritaire commissie Pensioenvernieuwing, worden in de CAO opgenomen.

5. Verlofsparen/Arbeidsvoorwaarden à la Carte/Maatwerk

In de CAO wordt een Regeling Arbeidsvoorwaarden à la Carte opgenomen om op ondernemingsniveau uitruil van arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken. Voor het realiseren van arbeidsvoorwaarden op maat in de onderneming is een aantal onderwerpen benoemd (bronnen en doelen) dat voor uitruil in aanmerking kan komen. De regeling wordt ondergebracht in een CAO-artikel en uitgewerkt in een bijlage.

6. Faciliteiten vakbondswerk

Het artikel over vakbondswerk wordt gemoderniseerd. Verlof ten behoeve van vakbondswerk (waaronder ook deelname aan CAO-overleg) wordt toegestaan, mits de hoofdredactie tijdig tevoren op de hoogte wordt gesteld en de regelmatige gang op de redactie door de afwezigheid van de journalist niet ernstig wordt geschaad.

7. Arboconvenant

De werkgevers betalen in 2003 en 2004 een bijdrage van 0,06% aan de uitvoering van het Arboconvenant Uitgeverijbedrijf, welk convenant onder meer is gericht op bestrijding van de werkdrukproblematiek.

8. Persoonlijke Ontwikkeling

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

Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie te geven of er systematisch met functionerings-, beoordelings- en loopbaanontwikkelingsgesprekken wordt gewerkt binnen de afzonderlijke uitgeverijen.

9. Rapportage contracten voor bepaalde tijd

Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie (over aantallen, verlengingen en omzettingen naar vaste dienstverbanden) te verstrekken over tijdelijke contracten binnen de afzonderlijke uitgeverijen.

10. Premies CAO-fondsen 2003 / 2004

De premies voor de fondsen resp. afdrachten worden in 2003/2004 gehandhaafd op hetzelfde (procentuele) niveau als in 2002:

- WAO-hiaatverzekering: 2,2%**
- Kinderopvang: 0,6%**
- Arboconvenant: 0,06%
- Bedrijfstakbureau: 0,03%
- Werkgeversbijdrage: 0,06%

*** De premies voor deze fondsen voor het jaar 2004 worden aan het eind van 2003 door CAO-partijen op advies van de afzonderlijke stichtingsbesturen nader vastgesteld.*

11. Zorgverlof

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

12. Uitbetaling vakantiedagen

Het uitbetalen van vakantiedagen zal ook vanaf 1 februari 2004 alleen plaatsvinden bij het einde van het dienstverband.

Op decentraal niveau kunnen ondernemingen afspraken maken bovenwettelijke vakantiedagen in te zetten in het kader van Arbeidsvoorwaarden à la Carte.

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a.**
Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever; *Journalist*
- b.**
Journalistieke arbeid: het inhoudelijk medewerken aan de samenstelling van een opinieweekblad; *Journalistieke arbeid*
- c.**
Hoofdredeacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het opinieweekblad, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een opinieweekblad verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie; *Hoofdredeacteur*
- d.**
Werkgever: Nederlandse natuurlijke personen, vennootschappen onder firma of en commandite en rechtspersonen, eigenaren van in Nederland gevestigde ondernemingen, die één of meer bladen uitgeven, die als opinieweekblad worden aangemerkt, en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten ; *Werkgever*
- e.**
Directie: de statutaire directie resp. de door deze directie gemachtigden; *Directie*
- f.**
Opinieweekblad: ieder tijdschrift dat wekelijks verschijnt en dat uitsluitend commercieel wordt geëxploiteerd door verkoop op de vrije markt van tijdschriften en advertentieruimte. Het redactionele deel dient in hoofdzaak een pakket van wekelijkse actuele opinievormende en informatieve artikelen te bevatten over de meest verschillende facetten van onze maatschappij.
- g.**
Roostervrije dag: een dag waarop de journalist volgens zijn arbeidsovereenkomst journalistieke arbeid zou moeten verrichten, maar waarop hij met behoud van salaris is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever eenmalig wordt vastgesteld in een tijdig tevoren bekendgemaakt schema. *Roostervrije dag*

Artikel 1A Normale arbeidsduur

- Normale arbeidsduur* **1A.1** De normale arbeidsduur bedraagt 152 uur per vier weken in combinatie met 13 roostervrije dagen per jaar.
- Afwijkende afspraak* **1A.2** Met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze CAO kan een afwijkende afspraak worden gemaakt met betrekking tot de normale arbeidsduur, met dien verstande dat afhankelijk van het aantal roostervrije dagen de arbeidsduur per vier weken ten minste 144 uur (zonder roostervrije dagen) en ten hoogste 160 uur (met 26 roostervrije dagen) dient te bedragen.
- Deeltijd* **1A.3**
- a. De journalist, werkzaam in deeltijd, heeft de keuze tussen 10% verkorting van de met hem overeengekomen arbeidstijd dan wel aanpassing van het deeltijdpercentage, tenzij in overleg met de hoofdredactie en de werkgever wordt vastgesteld dat de bedrijfsomstandigheden een keuzemogelijkheid niet toelaten.
 - b. Indien geen gebruik wordt gemaakt van verkorting van de arbeidstijd wordt het deeltijdpercentage aangepast door het overeengekomen aantal arbeidsuren per vier weken uit te drukken in een percentage van 144 uur en geldt een normale arbeidsduur van 144 uur per vier weken naar rato.
- Leerling-journalisten* **1A.4** Voor leerlingjournalisten geldt in afwijking van het voorgaande een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken. Zij hebben geen recht op roostervrije dagen.
- Senioren (58+)* **1A.5** Voor journalisten van 58 jaar en ouder bestaat de keus om, met in achtneming van het bepaalde in artikel 19 van deze CAO, de normale arbeidsduur te stellen op 128 uur per 4 weken. Bij een normale arbeidsduur van 128 uur bestaat geen recht op roostervrije dagen.

Artikel 2 Werkingsfeer

- Werkingsfeer* **2.1** Deze CAO beheerst, met uitzondering van de arbeidsovereenkomst met directieuren/hoofdredacteuren, elk arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist.
- Geen wijziging in ongunstige zin* **2.2** Elk beding tussen werkgever en journalist dat voor de journalist in ongunstige zin afwijkt van bepalingen van deze CAO, is nietig. In plaats daarvan geldt de CAO.

2.3

Werkgever en journalist zijn tegenover elk der partijen bij deze CAO gehouden al datgene dat te hunnen aanzien bij de CAO is bepaald, ter goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zichzelf daartoe verbonden.

*Nakoming te
goeder trouw*

2.4

Op journalisten belast met het vervaardigen van fotografische opnamen, hierna te noemen fotojournalisten, is niet van toepassing het bepaalde in artikel 7.

Fotojournalisten

2.5

Voor journalisten die minder dan een volle dagtaak/weektaak vervullen gelden de CAO-bepalingen naar evenredigheid van de met hen overeengekomen arbeidstijd.

Evenredigheid

HOOFDSTUK II SALARIËRING

Artikel 3 Salariëring

*Salaris naar
tijdsduur*

3.1

De journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.

*Betaling in
periodieke
termijnen*

3.2

De uitbetaling van het salaris geschiedt, behoudens de gevallen waarin dit wettelijk niet mogelijk is, in periodieke termijnen en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van tenminste vier weken en ten hoogste een maand. Wanneer bepaalde omstandigheden zulks gewenst maken, kan met toestemming van de in de uitgeverij werkzaam zijnde journalisten tijdelijk een kortere betalingsperiode worden overengekomen.

Artikel 4 Indeling

Salarisgroepen

4.1

Voor de toepassing van de in deze overeenkomst vervatte salarisregeling worden de journalisten, ingedeeld in de in Bijlage I genoemde salarisgroepen

Indeling

4.2

De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.

*Jaarlijks
functionerings-
gesprek*

4.3

De journalist heeft jaarlijks recht op een functioneringsgesprek met de hoofdredacteur. Tijdens dat gesprek zal o.m. aan de orde gesteld kunnen worden of de journalist in aanmerking komt voor een bomilo, een extra periodiek (boven het in artikel 7, lid 1 bedoelde) of een indeling in een hogere schaal.

De redactieraad zal jaarlijks door de hoofdredacteur op de hoogte gesteld worden van de verdeling van de journalisten over de verschillende salarisschalen.

*Voorlopige
indeling*

4.4

Indien een journalist wordt belast met een taak, vallend onder een der in Bijlage I genoemde salarisgroepen, doch de daarvoor bij de functieomschrijving veronderstelde journalistieke vakbekwaamheid of ervaring nog niet bezit, kan hij met inachtneming van onderstaande bepalingen voorlopig worden ingedeeld in de naastlagere salarisschaal.

Een beroep op deze bepalingen kan slechts worden gedaan, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. aan de betrokken journalist dient bij het opdragen van de vorenbedoelde taak door de directie schriftelijk te worden meegedeeld, dat - en met ingang van welk tijdstip - een voorlopige indeling als vorenbedoeld plaatsvindt;
- b. binnen twee jaar dient de betrokken journalist tot de voorgeschreven salarisschaal te worden bevorderd, dan wel moet een zodanige reorganisatie van de

redactie van het tijdschrift tot stand worden gebracht, dat de bedoelde taak wordt opgedragen aan een journalist, die in de daaraan beantwoordende salarisschaal is geplaatst.

4.5

Indien een journalist zich niet kan verenigen met zijn indeling en daaromtrent niet tot overeenstemming kan komen met zijn directie, kan hij het geschil voorleggen aan de Raad van Uitvoering.

Geschil over indeling

4.6

Indien een journalist binnen een jaar nadat hij belast is met een leidinggevende taak op grond waarvan indeling in schaal 3 of schaal 4 heeft plaatsgevonden, wordt ontheven van die leidinggevende taak, kan tot terugplaatsing in de oorspronkelijke schaal worden overgegaan. Het normsalaris wordt daarbij gesteld op tenminste het salaris onmiddellijk voor de terugplaatsing.

Terugplaatsing

Artikel 5 Salarisschaal voor journalisten

5.1

De overeenkomstig artikel 4 ingedeelde journalisten genieten onverminderd het bepaalde in lid 2 tenminste de salarissen, die zijn vervat in de salarisschalen als vermeld in Bijlage I van deze CAO.

Salarisschalen

5.2

De werkgever is verplicht aan de individuele journalisten zodanige salarissen toe te kennen, dat de in totaal uit te keren bedragen de verschuldigde persoonlijke minimumsalarissen overtreffen met tenminste 2 procent.

Minimum salaris

5.3

Het individueel toe te kennen extra-salaris wordt van jaar tot jaar door de directie, gehoord de hoofdredacteur en, vastgesteld en bij eerste vaststelling dan wel nadere wijziging, schriftelijk aan de betrokkenen medegedeeld.

Individueel extra salaris

5.4

In het ingevolge lid 2 per individuele journalist uit te keren meerdere salaris mogen de navolgende bedragen niet worden begrepen:

- a. Salarisbestanddelen, welke, hoewel zij het persoonlijk minimum van lid 1 te boven gaan, geacht moeten worden een onderdeel van het aan de betrokken journalist toekomende minimumsalaris te vormen;
- b. Toeslagen, welke wegens de regelmatige vervulling van een bijzondere neventaak aan journalisten mochten zijn of worden toegekend;
- c. Van overheidswege vastgestelde loonbijslagen, voorzover niet in de persoonlijke minima verwerkt.

Extra salaris; uitzonderingen

5.5

De werkgever is bevoegd salarissen toe te kennen, welke hoger zijn dan uit de toepassing van de leden 1 en 2 voortvloeit, zulks met dien verstande dat het totale bedrag van de per onderneming aan journalisten uit te keren salarissen niet meer mag bedragen dan 130 procent van het totaal van de voor de betrokken onderneming ingevolge lid 1 geldende persoonlijke minima.

Maximum

Artikel 6 Toepassing salarisschaal

- Inschaling salaris*
- 6.1**
Iedere journalist ontvangt in de regel bij de aanstelling, doch in elk geval binnen drie maanden na zijn aanstelling, schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en van het aantal schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- Periodieke schaaltradeverhoging*
- 6.2**
- a. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld, zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (resp. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met één schaaltrade worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende salarisgroep nog niet is toegekend.
 - b. Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen schaaltradeverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken journalist uiterlijk twee maanden (of twee perioden ingeval van een periodesalaris) voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen.
 - c. In afwijking van het in lid a. gestelde zal aan de journalist die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende periodieke verhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.
- Behoud dienstjaren*
- 6.3**
Indien een opinieweekblad door een andere uitgeverij dan voorheen wordt uitgegeven, worden voor de toepassing van alle bepalingen van deze overeenkomst de dienstjaren bij de vroegere uitgever geacht in dienst van de tegenwoordige uitgeverij te zijn vervuld.
- Boven minimum deel van het salaris*
- 6.4**
Indien een journalist een rechtens geldend salaris is of wordt toegekend, dat hoger is dan het minimum, waarop hij ingevolge deze CAO aanspraak kan maken, blijft hij in ieder geval in het genot van dit salaris. Het boven het minimum komende deel van het salaris kan - voorzover niet de directie bij de toekenning schriftelijk anders heeft bepaald - worden ingewacht, d.w.z. dat het aan de betrokkene ingevolge periodieke verhogingen te zijner tijd toekomende meerdere minimumsalaris met bedoeld bovenminimaalsalaris mag worden verrekend.
- Bevordering*
- 6.5**
Indien een journalist bij eenzelfde werkgever tot een hogere salarisschaal wordt bevorderd, wordt zijn persoonlijk minimumsalaris in die hogere schaal tenminste bepaald op het schaalbedrag, dat gelijk is aan of onmiddellijk ligt boven het hem vóór de bevordering toekomende persoonlijke minimum. Voor de berekening van het aan de tot een hogere afdeling bevorderde journalist in de toekomst verschuldigde minimumsalaris, wordt het aantal door hem in de hogere salarisschaal vervulde dienstjaren vastgesteld op het aantal jaren, dat blijkt het bepaalde in artikel 5 lid 1, overeenkomt met het hem bij de bevordering toegekende persoonlijke minimum.

6.6

De journalist, ingedeeld in schaal 3, die leiding geeft aan ondergeschikten dan wel een coördinerende rol vervult binnen de redactie en daarnaast in hoofdzaak journalistieke werkzaamheden verricht, komt in aanmerking voor een managementtoeslag ter hoogte van 5% van het schaaalsalaris. De toeslag vervalt zodra geen leidinggevende of coördinerende rol meer wordt vervuld.

Indien een journalist gedurende een aaneengesloten periode van één jaar of langer een managementtoeslag heeft ontvangen, zal bij het vervallen van de managementtoeslag een afbouwregeling van kracht worden die inhoudt dat vanaf het moment dat de journalist niet meer in aanmerking komt voor de managementtoeslag hij gedurende een bepaalde periode in aanmerking komt voor een afbouwtoeslag van 2,5%. De periode dat de afbouwtoeslag betaald wordt, wordt als volgt bepaald:

<i>Duur periode dat managementtoeslag</i>	<i>Duur periode van afbouwtoeslag is ontvangen:</i>
- één jaar of langer maar, korter dan drie jaar	3 maanden (of 3 periodes)
- drie jaar of langer, maar korter dan vijf jaar	6 maanden (of 6 periodes)
- vijf jaar of langer, maar korter dan zeven jaar	9 maanden (of 9 periodes)
- zeven jaar of langer	12 maanden (of 13 periodes)

6.7

Aan het einde van de hoogste salarisschaal zijn vier schaaltraden (schaal 4, trede 11 e.v.) toegevoegd waarin uitsluitend journalisten kunnen worden ingedeeld op basis van excellent functioneren, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

*Management
toeslagen*

*Excellent
functioneren*

Artikel 7 Hoofdreducties

7.1

Als hoofdredacteur worden aangemerkt de journalisten, die krachtens hun aanstelling verantwoordelijkheid dragen voor de inhoud van de redactionele gedeelte van het opinieweekblad. De hoofdredacteur, die deze functie bij wijze van volle dagtaak uitoefent, geniet een salaris, dat het persoonlijke eindminimum van schaal 3 met tenminste 25 procent overtreft.

*Inschaling
hoofdredacteur*

7.2

- Redacteuren die krachtens hun schriftelijke aanstelling, als bedoeld in artikel 26 van deze CAO, dan wel krachtens speciaal daartoe strekkend schriftelijk mandaat, vast belast zijn met de waarneming van de hoofdredactie in geval van ontstentenis van de hoofdredacteur, genieten tenminste een salaris, dat gelijk is aan het hun volgens artikel 5 lid 1 in schaal 3 toekomende persoonlijke eindminimum, verhoogd met 10%.
- Redacteuren, die in geval van ontstentenis van de hoofdredactie die taak incidenteel waarnemen, genieten - indien deze waarneming onafgebroken gedurende tenminste een maand wordt uitgeoefend - gedurende de periode dezer waarneming daarvoor een vergoeding van 10% van hun salaris.

Waarneming

Artikel 8 Indeling fotojournalisten

- Indeling fotojournalisten* **8.1** De indeling van fotojournalisten geschiedt door de directie, na overleg met en/of op voordracht van de hoofdredacteur.
- Schalen 1 en 2* **8.2** In salarisschaal 2 worden ingedeeld geroutineerde fotojournalisten die zelfstandig reportages plegen te verzorgen, alsmede diegenen, die krachtens de aard van hun werkzaamheden en/of daaraan verbonden verantwoordelijkheid met eerstgenoemden zijn gelijk te stellen. In salarisschaal 1 worden de overige c.q. aankomende fotojournalisten ingedeeld.

Artikel 9 Salariëring fotojournalisten

- Salariëring* **9.1** De overeenkomstig artikel 8 ingedeelde fotojournalisten genieten, onverminderd het onder lid 5 gestelde, tenminste de salarissen, die zijn vervat in de salarisschalen welke als bijlage I zijn opgenomen bij deze CAO.
- Maximum* **9.2** De werkgever is bevoegd aan de fotojournalisten zodanige salarissen toe te kennen, dat de in totaal uit te keren bedragen de totaliteit van de aan de fotojournalisten verschuldigde persoonlijke minimumsalarissen met ten hoogste 20 procent overtreffen.
- Individueel extra salaris* **9.3** Het individueel toe te kennen extra salaris wordt van jaar tot jaar door de directie, gehoord de hoofdredactie, vastgesteld, en bij eerste vaststelling dan wel nadere wijziging, schriftelijk aan de betrokkene meegedeeld.
- Randvoorwaarden* **9.4** In een eventueel per individuele fotojournalist uit te keren hoger salaris mogen de volgende bedragen niet worden begrepen:
a. Salarisbestanddelen welke, hoewel zij het persoonlijk minimum van lid 1 te boven gaan, geacht moeten worden een onderdeel van het aan de betrokken fotojournalist toekomende minimumsalaris te vormen;
b. Toeslagen welke wegens de regelmatige vervulling van een bijzondere neventaak aan fotojournalisten mochten zijn of worden toegekend;
c. Van overheidswege vastgestelde loonbijslagen, voorzover niet in de persoonlijke minima verwerkt.
- 9.5** Op de salarissen van fotojournalisten is het bepaalde in artikel 42 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10 Toepassing salarisschaal fotojournalisten

10.1

Fotojournalisten die uit schaal 1 in schaal 2 worden ingedeeld, zullen tenminste het schaalsalaris ontvangen dat ten opzichte van het in totaal in de oude functie genoten salaris het naasthogere is.

Toepassing

10.2

Voor het overige is voor de toepassing van de salarisschalen het gestelde in artikel 6 van overeenkomstige toepassing.

HOOFDSTUK III VERDERE RECHTSPPOSITIE

Artikel 11 Werkverdeling en gezagsverhouding

- Voortdurend overleg* **11.1** Directie en hoofdredacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden voortdurend met elkaar overleg plegen.
- Andere taken* **11.2** Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke of aanvullende correctiearbeid worden opgedragen, tenzij hij, naast zijn journalistieke werk een andere taak ten behoeve van de uitgeverij, waaraan hij is verbonden, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn aanstelling dan wel uit een door hem afgegeven schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde taak is omschreven.
- Andere journalistieke terreinen* **11.3** De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.
- Bevoegdheid hoofdredacteur* **11.4** Bij de aanstelling van de hoofdredacteur zal de directie het terrein van de bevoegdheden van de hoofdredacteur met hem schriftelijk overeenkomen.

Artikel 12 Statuut voor hoofdredactie en redactie

- Redactiestatuut* **12.1** De opinieweekbladonderneming is gehouden per opinieweekbladuitgave een redactiestatuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle in dienst werkzame journalisten.
- Voorafoverleg* **12.2** Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen, vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactie van de opinieweekbladuitgave.
- Model-redactiestatuut* **12.3** Bij dit overleg zal gebruikt gemaakt worden van het model voor een dergelijk statuut Bijlage IX. Het staat de opinieweekbladonderneming vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen. Het model is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.
- Verplichte aanpassing* **12.4** De opinieweekbladonderneming is verplicht haar statuten aan te passen voorzover die in strijd zijn met het model-redactiestatuut.

Artikel 13 Medewerking aan andere bladen en persbureaus

13.1

De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, overige tijdschriften, persbureaus, radio- en televisie-instellingen.

*Nevenwerkzaamheden
fulltime
journalisten*

13.2

De in het eerste lid bedoelde toestemming zal slechts worden geweigerd indien door zulk een medewerking de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die medewerking zou plaatsvinden aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan, hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.

Toestemming

13.3

De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere opinieweekbladen. Hij mag geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, overige tijdschriften, persbureaus, radio- en televisie-instellingen, indien door die arbeid de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die arbeid zou plaatsvinden voor een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan, hetzij doordat de arbeid slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.

*Nevenwerkzaamheden parttime
journalisten*

De journalist is gehouden de directie en de hoofdredactie vooraf in kennis te stellen van zijn voornemen tot medewerking aan andere publiciteitsorganen.

13.4

De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn directie en hoofdredactie geen betaalde arbeid voor derden verrichten, die niet op journalistiek terrein ligt.

*Niet-journalistieke
nevenwerkzaamheden:
-fulltime
journalisten*

13.5

De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult, mag betaalde arbeid op niet-journalistiek terrein voor derden verrichten, mits dit vooraf aan de directie en de hoofdredactie wordt gemeld en de journalist daardoor niet wordt belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO voortvloeiende verplichtingen tegenover zijn opinieweekblad ten volle na te komen.

*- parttime
journalisten*

- Schriftelijke toestemming* **13.6** In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden genoemd worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voorzover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.
- Eerste publicatie* **13.7** Tenzij hij daartoe door zijn directie en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist vóór verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

Artikel 14 Overmatige werktijd

- Compensatie* **14.1** De journalist, wiens werktijd als gevolg van bedrijfsomstandigheden gedurende een tijdvak van vier weken overmatig is geweest, kan door tussenkomst van de hoofdredactie bij de directie aanspraak maken op compensatie, bij voorkeur in de vorm van vervangende vrije tijd, of anders in de vorm van extra beloning ter hoogte van zijn salaris verhoogd met 100%.
- Extra vrije dagen* **14.2** Onverminderd het hierboven bepaalde heeft iedere journalist recht op twee extra vrije dagen per jaar, waarvoor hij overmatige werktijd niet hoeft aan te tonen.
- Vaststelling overmatige werktijd* **14.3** Bij beoordeling van de vraag, of van een overmatige werktijd sprake is geweest, wordt in aanmerking genomen de tijd, gedurende welke de journalist in een aaneengesloten tijdvak van vier weken langer heeft gewerkt dan 160 uur. Indien de journalist in dit tijdvak één of meer roostervrije dagen, vakantiedagen, feestdagen, dagen als bedoeld in artikel 18 e.d. heeft genoten, en/of afwezig is geweest wegens ziekte wordt voor dergelijke dagen 8 uur in aanmerking genomen.

Artikel 14A Roostervrije dagen

- Rooster* **14A.1** De roostervrije dagen worden opgenomen volgens een door de hoofdredacteur op te stellen rooster, dat ter vaststelling aan de directie wordt voorgelegd. De hoofdredacteur stelt de redactiecommissie in de gelegenheid dienaangaande met voorstellen te komen.
- 14A.2** In het rooster zullen in principe de maanden juni tot en met augustus buiten beschouwing worden gelaten.

14A.3

Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten en daardoor een overmatige werktijd ontstaat, geldt het gestelde in artikel 14.

Arbeid op roostervrije dagen

14A.4

Roostervrije dagen kunnen niet samenvallen met feestdagen in de zin van artikel 19A van deze CAO.

Geen samenloop met feestdagen

14A.5

Tussen directie, hoofdredactie en redactie kan een van de CAO afwijkende afspraak worden gemaakt met betrekking tot de vorm waarin de overeengekomen arbeidsduurverkorting wordt opgenomen.

Afwijkende afspraak

14A.6

Tussen hoofdredactie en een of meer journalisten kan met goedkeuring van de directie een afspraak worden gemaakt over het opsparen van roostervrije dagen, één en ander tot een maximum van 90 dagen. Afspraken hierover dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Opsparen

De hoofdredactie en/of directie zal toestemming om roostervrije dagen op te sparen slechts weigeren indien de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, d.w.z. opsparen moet toelaatbaar zijn binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid en arbeidsmarkttechnische mogelijkheden.

Opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze CAO kunnen opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen worden ingezet/aangewend voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

14A.7

Journalisten van 58 jaar en ouder die gebruik maken van de seniorenregeling ingevolge artikel 19 van deze CAO hebben geen recht op roostervrije dagen.

Oudere journalisten

Artikel 15 Langdurige afwezigheid

15.1

Indien een journalist wegens arbeid, welke hij ten behoeve van een opinieweekblad verricht, gedurende geruime tijd buiten zijn woonplaats verblijft, heeft hij recht op een redelijke extra vakantie.

Verlofregeling

15.2

Bij verschil van inzicht hetzij over de gegrondheid, hetzij over de duur van een extra vakantie, als bedoeld in het vorige lid, kan de directie na overleg met de hoofdredactie en gehoord de redactiecommissie c.q. de redactievertegenwoordiger ten verzoeken van een journalist vaststellen dat de journalist in het lopende c.q. volgende kalenderjaar recht heeft op een extra vakantie tot een duur als de directie - mede gelet op eventuele bijzondere omstandigheden - redelijk zal oordelen. Mocht de dienstbetrekking door welke oorzaak ook zijn geëindigd voordat de journalist de hem toegekende extra vakantie heeft kunnen genieten, dan wordt hem of in geval van zijn over-

Extra verlof; niet opgenomen verlof

lijden zijn nabestaanden een redelijke vergoeding toegekend, bij de vaststelling waarvan de directie het laatstgenoten salaris in aanmerking zal nemen. Deze laatste bepaling is van overeenkomstige toepassing, indien de journalist tengevolge van langdurige ziekte zijn extra vakantie niet kan opnemen.

Artikel 16 Rustdag

Wekelijkse rustperiode

16.1

De journalist heeft recht op een aaneengesloten wekelijkse rustperiode van 48 uur, welke, bijzondere omstandigheden voorbehouden, op zaterdag en zondag zal vallen.

Bijzondere omstandigheden

16.2

Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, als in het vorige lid bedoeld, zal de journalist twee andere, bij voorkeur aaneengesloten, dagen als wekelijkse rustperiode krijgen.

Artikel 17 Vakantie

Vakantiejaar

17.1

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

Duur der vakantie; vakantie opbouw

17.2

- a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op vakantie, uitgaande van 25 dagen vakantie per jaar, van tenminste 180 uren met behoud van salaris. Vakantiedagen resp. rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.

Toelichting

De vakantie-rechten (de vakantie-opbouw) worden (wordt) als volgt vastgesteld.

Uitgaande van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur per week verdeeld over vijf dagen is de waarde van één vakantiedag $36:5=7,2$ uur. Uitgaande van 25 dagen vakantie per jaar wordt een vakantie-recht opgebouwd van tenminste 180 uren.

- b. De journalist die bij aanvang van het kalenderjaar de 50-, respectievelijk 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar 3, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van salaris tot het vakantiejaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt.

Vakantie-opname

17.3

- a. Uitgaande van een arbeidsduur van 144 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) zonder roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,2 uur.
Uitgaande van een arbeidsduur van 152 uur per vier weken (elke dag gelijk aan-

tal te werken uren) in combinatie met 13 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,6 uur.

Uitgaande van een arbeidsduur van 160 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 26 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 8 uur.

Toelichting

In de CAO worden vakantie-rechten uitgedrukt in uren en in dagen. Nu in de CAO geen gelijke verdeling van de werktijd over dagen wordt voorgeschreven kan het hanteren van dagen en uren verwarring opleveren bij vakantie-opname. Daarom wordt aanbevolen de vakantie-registratie in uren bij te houden met in acht-neming van het navolgende.

- b.** Afgeboekt wordt het aantal uren dat feitelijk gewerkt zou zijn indien geen vakantie zou zijn opgenomen.

*Afboeken
in uren*

Toelichting

Voorbeelden:

- Bij werkgever wordt 144 uur gewerkt per 4 weken, zonder roostervrije dagen.
Werktijden zijn van maandag t/m vrijdag: 7,2 uur. Afschrijving vakantiedagen in een week: per dag 7,2 uur.
- Bij werkgever wordt 152 uur gewerkt per 4 weken, in combinatie met roostervrije dagen.
Werktijden zijn maandag : 8 uur; dinsdag t/m vrijdag 7,5 uur.
Afschrijving vakantiedagen in een week: maandag 8 uur; dinsdag t/m vrijdag 7,5 uur.
- Bij werkgever wordt 152 uur gewerkt per 4 weken, in combinatie met roostervrije dagen.
Werktijden zijn van maandag t/m donderdag: 8 uur; vrijdag 6 uur.
Afschrijving vakantiedagen maandag t/m donderdag 8 uur, op vrijdag 6 uur.
- Snipperdag (vakantiedag) op een dag waarop 8 uur zijn gewerkt: afboeken 8 uur
- Snipperdag (vakantiedag) waarop een halve roostervrijdag is ingeroosterd: af te boeken de uren die gewerkt zouden zijn wanneer er geen vakantiedag zou zijn opgenomen.

17.4

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een journalist die vóór of op de 1e van enige maand in dienst treedt resp. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden resp. de dienst te hebben verlaten en wordt de journalist die na de 15e van enige maand in dienst treedt resp. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, resp. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

*Berekening
aantal
vakantie-uren*

17.5

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

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

*Opname
vakantiedagen*

17.6

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achter-eenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b. De journalist heeft het recht om 3/4 van de in lid 2 genoemde vakantiedagen aan-eengesloten op te nemen.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever/hoofdredactie vastgesteld in overleg met de journalist. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
- d. De journalist kan na overleg met de hoofdredactie de overblijvende vakantieda-gen 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*

17.7

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

*Het niet ver-
werven van
vakantierechten
gedurende
onderbreking der
werkzaamheden*

17.8

- a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantie-rechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
- b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet kon worden genoten zal de hoofdredacteur in overleg met de journa-list 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 dan wel de loonbetaling plaatsvindt op grond van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ).

*Vakantie bij
einde dienst-
verband en
vervangende
schade-
vergoeding*

17.9

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

*Arbeidsvoor-
waarden op maat*

17.10

In afwijking van het gestelde in artikel 17.9 en met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze CAO kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden aange-wend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

17.11

- a. De journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar aaneengesloten in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni een vakantie-toeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- b. De journalist, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Het zelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- c. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, zal het sub a genoemde percentage worden berekend over het salaris van de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in betrokken vakantiejaar gewerkte aantal werkdagen.

Vakantietoeslag

Artikel 18 Afwezigheid met behoud van salaris

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende.

18.1

Bij arbeidsongeschiktheid van de journalist is het in artikel 21 bepaalde van toepassing.

*Arbeids-
ongeschiktheid*

18.2

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

Bijzonder verlof

- a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de vaste partner of van een kind of pleegkind van de journalist zelf of van zijn vaste partner;
- b. Gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;
- c. Gedurende één dag op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders der vaste partner, kleinkinderen, broers en zusters en van één der ouders, zusters en broers van de vaste partner;
- d. Gedurende één dag bij ondertrouw van de journalist 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 kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, en ouders van de journalist of van zijn vaste partner;
- f. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de journalist, of van de ouders van de journalist of zijn vaste partner;
- g. Gedurende twee dagen bij de bevalling van de vaste partner;

- h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de journalist ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de 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 salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;
 - j. Voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, resp. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voor zover dit bezoek niet in de vrije tijd van de journalist kan geschieden;
 - k. Gedurende één dag in geval van ziekte van één der huisgenoten indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden;
 - l. Gedurende twee dagen per jaar bij verhuizing van de journalist.
 - m. Gedurende maximaal vijf dagen per geval voor het verrichten van bezigheden die verband houden met de adoptie van een kind.
- In het kader van dit artikel wordt met vaste partner bedoeld de echtgenoot, echtgenote en de ongehuwde met wie de journalist zich kennelijk blijvend heeft gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

18.3

Voor vakbondsactiviteiten:

- a. De journalist die lid is van de NVJ en in deze organisatie een functie vervult, heeft het recht de vergaderingen van het college waartoe hij behoort bij te wonen, mits hij tijdig de hoofdredacteur van zijn voorgenomen afwezigheid op de hoogte stelt en de regelmatige gang van de arbeid op de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.
- b. Verlof met behoud van loon voor deelname aan een cursus georganiseerd door, dan wel in samenwerking met de NVJ zal de journalist die lid is van de NVJ worden toegestaan tot maximaal 5 dagen per jaar, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe richt tot de hoofdredacteur en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.

18.4

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

- a. 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 NVJ overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- b. 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 journalisten en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever die hierboven sub 1e omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt

Vakbonds-activiteiten

Niet-gehouden tot doorbetaling salaris

overgenomen, hij de NVJ tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

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.

18.5

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

*Kortdurend
zorgverlof*

Artikel 18A Inzetbaarheid en scholing

Onder inzetbaarheid wordt verstaan de mogelijkheid van de journalist 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.

Inzetbaarheid

Toelichting

CAO-partijen zijn van mening dat werken aan inzetbaarheid voor zowel de journalist als de werkgever noodzakelijk is. De werkgever kan rekenen op optimale functievervulling, ook na veranderingsprocessen; de journalist 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 inzetbaarheid zijn scholing, coaching on the job en loopbaanbeleid.

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de inzetbaarheid van de journalist zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en journalist. Dit vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid (verder uitgewerkt in Bijlage IV), dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de journalisten en de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de journalist wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Scholing

Artikel 19 Seniorenregeling

19.1

Voor journalisten die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, geldt op hun verzoek overeenkomstig het bepaalde in artikel 1A, lid 5, een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken met behoud van salaris, met het recht om deze arbeidsduur te verdelen over vier dagen per week.

*Normale
arbeidsduur:
keuze voor
senioren*

<i>Parttime dienstverband</i>	<p>19.2 Voor journalisten in deeltijd zal het recht op werktijdvermindering als bedoeld in lid 1 van dit artikel naar rato worden toegepast.</p> <p>Toelichting Voor oudere journalisten vanaf 58 jaar, die in deeltijd werken, zal in dat geval de factor 128/144 (ofwel: 32/36) worden toegepast op de arbeidsduur in deeltijd, met behoud van het salaris.</p>
<i>Bijzondere omstandigheden</i>	<p>19.3 In bijzondere omstandigheden kan van een vierdaagse werkweek worden afgeweken door opsparring van de niet te werken dag over een periode van ten hoogste vier weken.</p>
<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<p>19.4 Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede gedurende verlof anderzins, ontstaat geen aanspraak op vrije dagen door het niet kunnen effectueren van de vierdaagse werkweek.</p>
<i>Vakantierechten</i>	<p>19.5 De vakantierechten bedragen 185,6 uur per vakantiejaar. Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 200 uren per vakantiejaar.</p> <p>Toelichting Bij senioren tot 58 jaar is de vakantieopbouw op fulltime basis als volgt: het standaard aantal vakantiedagen 25 vermeerderd met de vier extra dagen op grond van artikel 17.2 .b maakt: 29 dagen, maal de nominale waarde van één vakantiedag (7,2 uur) is: 208,8 uur. Wegens de verkorting van de feitelijke werktijd van Senioren vanaf 58 jaar van 144 naar 128 uur vermindert de vakantieopbouw naar rato en bedraagt derhalve: 128/144 x 208,8 uur is 185,6 uur.</p>
<i>Geén roostervrije dagen</i>	<p>19.6 Het recht op roostervrije dagen vervalt (zie artikel 14A.7)</p>

Artikel 19A Feestdagen

<i>Feestdagen</i>	<p>19A.1</p> <p>a. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.</p> <p>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.</p> <p>c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.</p>
-------------------	--

19A.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.

*Zon- en
feestdagen:
etmalen*

19A.3

Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een feestdag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

Compensatie

Artikel 20 Militaire dienst

20.1

De journalist die voor eerste oefening wordt ingelijfd in militaire dienst heeft deswege geen aanspraak op salaris gedurende de dienstdiensttijd.

Eerste oefening

20.2

Bij vervulling van herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht heeft de journalist recht op het volle netto salaris, onder aftrek van hetgeen hij van overheidswege ontvangt.

Herhaling

Indien hij van overheidswege méér ontvangt dan het netto salaris, behoudt de journalist het meerdere.

Verlof wegens vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.

20.3

De journalist die uit militaire dienst als in lid 2 bedoeld terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie.

Herplaatsing

Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet de vervanger op dit recht worden gewezen.

20.4

De leerling-journalist, die korter dan 90 dagen in dienst van zijn werkgever is op het moment van zijn oproeping voor eerste oefening in militaire dienst, kan geen recht op herplaatsing doen gelden.

Uitzondering

20.5

De journalist mag zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen vrijwillige verbintenis jegens de overheid aangaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.

*Niet bijtekenen
zonder
toestemming*

Artikel 21 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

Toepasselijke bepalingen

21.1A

Indien een journalist ten gevolge van een 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 Boek 7:629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG), voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Doorbetaling resp. aanvulling door de werkgever

21.1B

- a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het netto inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW, later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.
- b. Voor de in lid a bedoelde journalist zal bij de arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO, WAZ en Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto inkomen. Voor de werking van dit artikel wordt onder journalist tevens verstaan de ex-journalist waarmee het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd.
- 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 lid b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.

Netto salaris

21.2

Onder netto salaris als bedoeld in lid 1B van dit artikel wordt verstaan het gederfde inkomen exclusief overwerkvergoeding, dat de journalist verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

21.3

Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1, sub c bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen laat inschrijven.

Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

21.4

Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsongeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen laat inschrijven.

Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

*Inschrijving
C.W.I.*

21.5

Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen/ Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten/Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, mag de werkgever, tenzij om een dringende reden, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar.

Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan tenzij tussen directie en journalist overeenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de directie het uiterste is beproefd de journalist voor zijn restvaliditeit bij de opinieweekbladuitgever of daarbuiten passend werk te bezorgen.

Het opzegverbod voor de werkgever geldt niet indien de journalist arbeidsongeschikt is geworden nadat het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door de Regionaal Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen is ontvangen.

Opzegverboden

21.6

Het staat ieder der partijen vrij om, indien één der partijen het niet eens is met het oordeel van de ARBO-dienst over de arbeids(on)geschiktheid van de journalist, een 'second opinion' te vragen bij een andere erkende medische instantie dan die zou zijn aangewezen door de bedrijfsvereniging ingevolge artikel Boek 7:692a BW.

Second opinion

21.7

De werkgever is gerechtigd om na overleg met de Ondernemingsraad in een Ziekteverzuimreglement sancties op te nemen voor journalisten die de voorschriften van het reglement niet naleven.

Sancties

Artikel 21A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

21A.1

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Deze regeling is nader uitgewerkt in het "Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf" (Bijlage VI bij deze CAO). Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 1993. De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de daarvoor opgerichte Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

<i>Uitgangspunten</i>	<p>21A.2</p> <p>De uitgangspunten van de regeling zijn:</p> <p>a. Er zullen aanvullingen worden verstrekt op de vervolguitering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) aan journalisten die na 25 januari 1994 de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet hebben bereikt én niet of niet meer in aanmerking komen voor een suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 21 van de CAO.</p>
<i>Hoogte en duur van de aanvulling</i>	<p>b. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolguitering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de Regeling recht heeft op een vervolguitering krachtens de WAO.</p> <p>c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2003 2,2% en m.i.v. 1 januari 2004 1,65% van de heffingsgrondslag voor de WAO.</p>

Artikel 22 Vrijwillige ziektekostenverzekering

<i>Bijdrage werkgever</i>	<p>22.1</p> <p>De journalist, die niet ingevolge een wettelijke regeling verplicht tegen ziektekosten is verzekerd, heeft, indien hij individueel of collectief, al dan niet door tussenkomst van de werkgever bij wie hij werkzaam is, een verzekering tegen ziektekosten, hemzelf en/of zijn gezinsleden betreffende, heeft afgesloten of afsluit, recht op een tegemoetkoming in de aan deze verzekering verbonden kosten, zulks indien hij desgevraagd aan de directie de nodige bewijsstukken inzake het afsluiten en continueren van de betrokken verzekering overlegt.</p>
<i>Maximum</i>	<p>22.2</p> <p>a. De werkgever verstrekt, onverminderd het onder lib b. gestelde, met in achtname van het onder b. gestelde, een bijdrage van 50% van de door de journalist gemaakte kosten plus MOOZ plus WTZ, met dien verstande dat de door de journalist gemaakte kosten verbandhoudende met een derde of meer meeverzekerd(e) kind(eren) voor 100% door de werkgever worden vergoed. Deze bijdrage zal op jaarbasis nooit meer bedragen dan de maximale werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met € 136,-, tenzij uitsluitend als gevolg van de bijdrage van 100% van de premiekosten verband houdende met een derde (of meer) meeverzekerd(e) kind(eren), een hogere bijdrage dient te worden verstrekt.</p> <p>b. Onverminderd het gestelde in lid c, geldt in de situatie waarin de werkgever voor de journalist die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en een journalist na de eerstvolgende vervaldatum van de individuele verzekering niet wenst deel te nemen aan deze collectieve verzekering, dat de werkgever niet verplicht is om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. met in achtname van het navolgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor de journalisten die op 31 december 1990 reeds in dienst waren van de

werkgever geldt in afwijking van het voorgaande dat een eventueel gunstiger regeling, zoals die in voorkomende gevallen bij de bedrijven bestaat, ongewijzigd van kracht blijft tot en met 31 december 2001.

- Voor journalisten die op of na 1 juli 1998 voor het eerst in aanmerking komen voor een particuliere ziektekostenverzekering geldt tot en met 31 december 2001 dat de werkgever in het genoemde geval zijn bijdrage kan beperken tot de helft van de bijdrage die voor de collectieve ziektekostenverzekering zou zijn verstrekt.
 - Met ingang van 1 januari 2002 geldt voor alle journalisten dat de werkgever in het in de aanhef van lid b. genoemde geval zijn bijdrage kan beperken tot nihil.
- c. Het in lid b. gestelde is niet van toepassing binnen ondernemingen waar met inachtneming van artikel 27 van deze CAO op ondernemingsniveau andersluidende afspraken zijn gemaakt.

22.3

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.

*Definitie:
kind*

Artikel 23 Vervanging bij verlof of vacature

De journalist is verplicht de werkzaamheden van collega's die met verlof zijn, gedurende drie maanden zonder vergoeding waar te nemen. Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan drie maanden en er geen uitzicht is op een spoedig einde daarvan, heeft de vervangende journalist, die naast zijn normale taak een belangrijk deel van de werkzaamheden van de afwezige journalist waarneemt, recht op 10% van zijn salaris voor de overige tijd der waarneming. Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature.

*Vervanging bij
verlof of
vacature*

Artikel 24 Kinderopvang

24.1

Er geldt een Regeling Kinderopvang. De regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf' (Bijlage VII van deze CAO).

De mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang betreft kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen.

Er geldt onder een aantal voorwaarden de 50%-kostendeling (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).

*Regeling
Kinderopvang*

*Bijdrage
werkgever*

24.2

De werkgever is vanaf 1 januari 2003 aan het Fonds jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 0,6% berekend over het 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 x het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

*Bijdrage
werkgever na
afloop van
de CAO*

24.3

Indien CAO-partijen niet tijdig overeenstemming bereiken over een nieuwe CAO zal de werkgever over het eerste kalenderjaar na afloop van de CAO nog een bijdrage verschuldigd zijn die gelijk is aan de laatst vastgestelde bijdrage.

Artikel 25 Onkostenvergoeding

*Onkosten-
vergoeding*

De journalist heeft recht op vergoeding van de kosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden ten behoeve van zijn tijdschrift heeft gemaakt.

Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de directie door de hoofdredactie geadviseerd.

HOOFDSTUK IV AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel 26 Schriftelijke aanstelling

26.1

De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met de hoofdredacteur.

Aanstelling door directie

26.2

De directie is verplicht er zorg voor te dragen aan de journalisten bij de aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke aanstelling uit te reiken - bij voorkeur overeenkomstig het als Bijlage X bij deze CAO opgenomen formulier - welke onder meer het volgende zal bevatten:

Schriftelijke aanstelling

- a. Een algemene verwijzing naar de inhoud van deze CAO;
- b. De functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;
- c. De eventuele verantwoordelijkheid, die de journalist overeenkomstig artikel 8 voor het redactionele gedeelte van een opinieweekblad draagt;
- d. Het bij het begin der dienstbetrekking geldende salaris;
- e. De eventueel aan een journalist toegekende bijzondere vergoedingen, zoals representatietoeslag e.d.;
- f. Eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
- g. Eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkende bedingen - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de uitgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten en andere journalistieke produkten;
- h. Een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het opinieweekblad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk wordt gebonden;
- i. De bepaling van een proeftijd of van een termijn ingeval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 29;
- j. De omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het opinieweekblad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen ingevolge het bepaalde bij artikel 11, lid 3;
- k. De bepaling dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de uitgever en op eerste vordering van directie of hoofdredactie moet worden ingeleverd;
- l. De bepaling, dat door de journalist geen gegevens - de uitgever of de door deze uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst - aan derden zullen worden verstrekt, dan met toestemming van de directie;
- m. Het in artikel 13 bepaalde.

26.3

Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Wijzigingen: schriftelijk

26.4

Bij het aangaan of beëindigen van de arbeidsovereenkomst en bij het toepassen van arbeidsvoorwaarden zal de werkgever geen onderscheid maken naar geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, ras, etnische afkomst of nationaliteit,

Geen discriminatie

alsmede godsdienst en politieke keuze, met inachtneming van de functie en het karakter van het blad.

Dit dient tot uitdrukking te worden gebracht in de personeelsadvertenties, sollicitatieprocedures, om- en bijscholingsmogelijkheden, promotiekansen e.d.

Artikel 26A Deeltijdarbeid

<i>Gelegenheid tot deeltijdarbeid</i>	26A.1 Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten, zal aan de journalist die daarom verzoekt, de gelegenheid worden gegeven een voltijd-dienstverband om te zetten in een deeltijd-dienstverband. De functie van de betreffende journalist verandert door de hierboven bedoelde omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.
<i>Kenbaarheid deeltijd bij werving</i>	26A.2 Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten zal de werkgever bij werving van nieuwe journalisten de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar maken.
<i>Vervangende functie</i>	26A.3 Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is.
<i>Voorrangspositie deeltijdjournalisten</i>	26A.4 Indien journalisten die in deeltijd zijn gaan werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, genieten zij gedurende een periode van vier jaar een voorrangspositie. Na deze periode vervalt niet de mogelijkheid om te opteren voor een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren maar wel de voorrangspositie om daarvoor in aanmerking te komen.

Artikel 27 Maatwerk

<i>Arbeidsvoorwaarden op maat</i>	27.1 Op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad, al dan niet daartoe uitgenodigd door de journalist en/of de redactiecommissie, kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden op individueel niveau worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: arbeidsduur (art. 1A) en arbeidstijden; verlofsparen door o.a. de inzet van overmatige werktijd (art. 14), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 17), roostervrije dagen (art. 14A); ziektekostenverzekering (art. 22); invulling van inzetbaarheid en scholing (art. 18A); pensioenregelingen en prepensioenregelingen. Als gevolg van maatwerk mag de waarde van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet worden verslechterd. Als er geen maatwerk wordt afgesproken of als de journalist van deze mogelijkheid van maatwerk geen gebruik wenst te maken, geldt de CAO.
-----------------------------------	--

27.2

De volgorde in de besluitvorming rond maatwerk is als volgt:

1. Regelingen met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg.
2. Regelingen met betrekking tot arbeidsduur, arbeidstijden, overmatige werktijd en roostervrije dagen worden op initiatief van de werkgever besproken met de redactiecommissie/redactieraad.
3. Besluiten ter zake worden gemeld aan de vakorganisaties, opdat zij, indien gewenst, deze besluiten marginaal kunnen toetsen aan de CAO;
4. Voor zover door betrokken partijen nodig wordt geacht, vindt een marginale toetsing plaats door de Raad van Uitvoering.

Procedure

27.3

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

Vrijwilligheid

27.4

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

Arbeidsvoorwaarden à la carte

Artikel 28

Dit artikel is vervallen.

Artikel 29 Termijn van aanstelling

29.1

Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt deze schriftelijk aangegaan en geldt deze wederzijds.

Bij arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd een maand. Bij arbeidsovereenkomsten van twee jaar of langer bedraagt de proeftijd ten hoogste twee maanden

Proeftijd

29.2

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:

- a. hetzij onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur

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.

Arbeidsovereenkomsten

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

29.3

- a. Een journalist kan voor bepaalde tijd worden aangesteld voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
- b. Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan drie jaar kan binnen de genoemde termijn meerdere malen worden verlengd, in dier voege dat de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.
- c. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen tenminste twee maanden voor het verstrijken van de overeengekomen duur schriftelijk aan de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.
- d. Indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, drie jaar of langer in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Tussentijdse opzegging

29.4

In de in artikel 29 lid 3 genoemde gevallen blijft tussentijdse opzegging der arbeidsovereenkomst mogelijk, tenzij partijen anders zijn overeengekomen. Tussentijdse opzegging kan slechts geschieden met in achtneming van het bepaalde in artikel 30.1 en 30.2.

Beëindiging van rechtswege

29.5

De dienstbetrekking tussen de werkgever en de journalist 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.

Artikel 30 Opzegging

Schriftelijke opzegging

30.1

Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur.

Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.

Opzegtermijnen

30.2

- a. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden
- c. De door de journalist in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, tot een maximum van drie maanden, geldt voor de werkgever een verdubbeling van de opzegtermijn.

- d. In afwijking van het hiervoor onder de leden a., b., en c. bepaalde geldt voor journalisten die op 31 december 1998 reeds in dienst waren van de werkgever dat de op dat moment in de arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijnen van kracht blijven gedurende de duur van het dienstverband of tot het moment waarop partijen andersluidende afspraken terzake maken met inachtneming van het bepaalde in lid c.
- e. Voor de journalist die op 31 december 1998 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment voor de werkgever een langere termijn van opzegging gold dan volgens het in de eerste volzin van lid c. bepaalde, blijft voor de werkgever de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

30.3

- a. Onverminderd krachtens wettelijke bepalingen vereiste toestemming is voor beëindiging van de dienstbetrekking van een lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger door de werkgever een voorafgaande toestemming van de Raad van Uitvoering nodig, zolang het lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger in functie is of nog geen twee jaar zijn verlopen sedert de laatste dag, waarop hij als zodanig fungeerde.
- b. De Raad van Uitvoering verleent deze toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vervullen van de functie van lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger.
- c. De sub a. bedoelde toestemming is niet vereist, als de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

*Ontslag-
bescherming van
leden van redac-
tieraden en redac-
tiecommissies*

Artikel 31 Beëindiging wegens dringende redenen

31.1

Het bepaalde in de voorgaande vier artikelen laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of wachtgeld, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden in de zin van artikel 7:677 en volgende BW.

*Zonder uitkering
van schadeloos-
stelling of
wachtgeld*

31.2

De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen 48 uur na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.

Binnen 48 uur

31.3

Beëindiging van de overeenkomst door de directie geschiedt niet dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze niet op korte termijn kan worden gehoord.

*Overleg met
hoofdredacteur*

HOOFDSTUK V

Artikel 32 Aanvullingsregeling m.i.v. 1-1-2002

- Reglement*
- 32.1**
Er geldt een Aanvullingsregeling met ingang van 1 januari 2002.
De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2002 en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten (Bijlage V-B bij deze CAO).
- Aanvullingsregeling*
- 32.2**
1. Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer op 31 december 2001 in dienst te zijn van de werkgever. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van het moment van de daadwerkelijke uittreding de bedrijfstak heeft verlaten.
- Toelichting**
De oude VUT-regeling is geëindigd per 1-1-2002 en is met ingang van dezelfde datum opgevolgd door een pensioenregeling, waarvan de minimum pensioenvoorwaarden zijn opgenomen in Bijlage III-B van deze CAO.
Voor journalisten die op of na 1 januari 2002 met pensioen gaan, maar nog niet toekomen aan een volledig opgebouwd pensioen, geldt de Aanvullingsregeling, zoals opgenomen in Bijlage V-B.
- Overgangsregeling*
2. Voor journalisten geboren in de tweede helft van het jaar 1940 of in het jaar 1941 en die op hun 61e jaar vervroegd hadden willen uittreden geldt, dat zij vanaf 1 januari 2002 vrijwillig vervroegd kunnen uittreden op 61,5-jarige leeftijd. De uitkering bedraagt dan 75%.
Deze overgangsregeling is eveneens van toepassing op journalisten geboren in de tweede helft van het jaar 1940 of in het jaar 1941 én die vallen onder 58-jarigen regeling ingevolge artikel 32.2 sub b van deze CAO.
- Overige voorwaarden*
- 32.3**
Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
- Premie*
- 32.4**
a. De premie bedraagt 4,75 % van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 4 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.
b. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.

Artikel 33 Uitkering bij overlijden

33.1

Indien een journalist overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk toe-komende salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarop volgende maanden.

Op dit bedrag zal door de werkgever in mindering worden gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de journalist toekomt inge-volge de Ziektewet en/of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. De langstlevende der echtgenoten mits dezen niet duurzaam gescheiden leefden:
- b. Indien deze niet meer in leven is of echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in sub a en sub b van dit lid genoemd, zal de in dit artikel bedoelde uitkering tegen kwijting worden betaald aan diegene die door de overledene bij leven is aangewezen, mits deze zich ken-nelijk blijvend met de journalist had gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.
Bedoelde aanwijzing dient geschied te zijn door deponering van een verklaring bij leven van de journalist bij de werkgever.

Uitkering bij overlijden

33.2

Indien de overleden journalist een pensioenvoorziening had, zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen nog één maand de uitkering aanvullen tot 100% van het door de overleden journalist laatstelijk genoten salaris.

Aanvulling laatst-genoten salaris - bij pensioen-voorziening

33.3

Indien de overleden journalist geen pensioenvoorziening had getroffen zal aan de nagelaten betrekkingen, gedurende nog zoveel maanden als het dienstverband heeft geduurd, na de in lid 1 bedoelde uitkering, een maandelijks uitkering van 70% van het laatstgenoten salaris worden uitbetaald door de werkgever, tot een maximum van 15 maanden.

- zonder pensioen-voorziening

33.4

Onder laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris vermeerderd met de vakantietoeslag en een evenredig deel van de overeengekomen vaste salarisbe-standdelen.

Laatstgenoten salaris

Artikel 34 Pensioen en prepensioen

34.1

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

Pensioen

34.2

Daarnaast is de werkgever gehouden met ingang van 1 januari 2002 een prepensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke tenminste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-B. De prepensioenregeling is een pensioenregeling in de zin van de Pensioen- en Spaarfondsenwet en dient aldus te voldoen aan de in die wet gestelde regels.

34.3

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

Artikel 34A Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

Tijdens het ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw worden voortgezet en zal de pensioenpremie worden geheven alsof door de journalist geen gebruik van ouderschapsverlof is gemaakt.

Artikel 35 Werkgeversbijdrage

De werkgevers zullen bijdragen in de kosten van het vakbondswerk van de NVJ. De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,06%, berekend over het premieloon over 12x de maand januari (resp. over 13x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,- en op 1 januari 2004: € 65.906,-). Dit bedrag wordt door de werkgeversorganisatie afgedragen aan de NVJ.

HOOFDSTUK VI STRUCTUURWIJZIGING

Artikel 36 Structuurwijziging

36.1

De opinieweekbladuitgever, die voornemens is als gevolg van een structuurwijziging door opheffing van een zelfstandig opinieweekblad, samensmelting, samenwerking met een andere uitgever, dan wel anderszins, de werksituatie voor de opinieweekbladjournalisten ingrijpend te wijzigen, is gehouden in een zo vroeg mogelijk stadium, doch in ieder geval zodra de verwachting is gewettigd dat de structuurwijziging tot stand zal komen, daarvan mededeling te doen aan het bestuur van de NVJ, alsmede om - indien genoemd bestuur dit wenselijk acht - terstond de nodige mondelinge toelichting te verstrekken. Het bestuur van de NVJ is omtrent het medegedeelde tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken opinieweekbladuitgever bekend wordt gemaakt.

Structuurwijziging

Indien een opinieweekbladuitgever, hetzij in samenhang met een beoogde structuurwijziging, hetzij als gevolg van een reeds eerder tot stand gekomen structuurwijziging, het voornemen heeft over te gaan tot een ingrijpende wijziging in de werksituatie van journalisten zal hij, zodra de verwachting is gewettigd dat deze wijziging tot stand zal komen, in elk stadium van de uitwerking van de plannen het bestuur van de NVJ onverwijld raadplegen. Hij zal geen maatregelen treffen, waarbij de ideële en/of materiële positie van de journalisten in het geding is, dan na voorafgaand overleg met het bestuur van de NVJ. Dit bestuur is, tenzij anders is overeengekomen, tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop een en ander door de opinieweekbladuitgever wordt bekend gemaakt.

Onverminderd het overigens in dit lid bepaalde zal de opinieweekbladuitgever, die een andere vakvereniging dan de NVJ over een structuurwijziging of de voorgenomen of mogelijke uitvoering daarvan op enigerlei wijze inlicht, resp. bij enige vorm van overleg daarover betreft, te zelfder tijd gelijk handelen ten aanzien van de NVJ.

36.2

Zodra het overleg over een structuurwijziging tot overeenstemming heeft geleid, dient zulks aan de besturen van de werkgeversorganisatie en de NVJ te worden medegedeeld. Op hetzelfde tijdstip zal ook de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger - zo nodig vertrouwelijk - worden ingelicht en geraadpleegd over de uitwerking en de uitvoering van de desbetreffende overeenkomst, voorzover deze onmiddellijk of op den duur van invloed kan zijn op de positie van de redactie.

Mededeling aan de werkgeversorganisatie, NVJ en redactiecommissie

36.3

Zodra in beginsel tot een structuurwijziging is besloten, kan de samenstelling van de redactie slechts na overleg met de hoofdredactie en NVJ worden gewijzigd. Bij de vervulling van ontstane vacatures dient rekening te worden gehouden met de mogelijke gevolgen van de structuurwijziging.

Wijziging samenstelling redactie

36.4

Indien een wijziging in de positie van een journalist zich voordoet in een tijdvak van twee jaar voorafgaande aan of volgende op het intreden van een wijziging in de werksituatie, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zal de Raad van Uitvoering, indien

Wijziging positie journalist

tussen bedoelde wijzigingen verband blijkt te bestaan, op verzoek van de betrokken journalist beslissen welke op structuurwijziging betrekking hebbende bepalingen van deze CAO te zijnen aanzien dienen te worden toegepast, dan wel bij gebreke van dier, op welke schadeloosstelling hij eventueel aanspraak kan maken.

Artikel 37 Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging

Overneming dienstverband

37.1

Bij verkoop van een opinieweekblad of elke andere structuurwijziging die in beginsel de mogelijkheid inhoudt dat het dienstverband dat tussen journalisten en een opinieweekbladuitgever bestaat (deze uitgever verder "verkoper" te noemen) wordt overgenomen door een andere uitgever (deze uitgever verder "verkrijger" te noemen), gelden onderstaande bepalingen.

Niet-overneming dienstverband

37.2

De verkrijger zal binnen een maand nadat de structuurwijziging bekend is gemaakt, aan de in lid 1 bedoelde journalisten hoofdelijk meedelen of hij het dienstverband wenst over te nemen.

In geval hij het dienstverband niet overneemt, dan wel een mededeling als hiervoor bedoeld achterwege laat, kan de verkoper het slechts doen eindigen met inachtneming van het in artikel 38 bepaalde.

Handhaving arbeidsvoorwaarden

37.3

Bij overneming van het dienstverband mogen de arbeidsvoorwaarden van de journalist (zijn pensioenregeling daaronder begrepen) niet in voor hem nadelige zin worden gewijzigd, tenzij met goedkeuring van de Raad van Uitvoering.

Kortere aanvullings termijnen

37.4

In de gevallen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan de Raad van Uitvoering op verzoek van de betrokken uitgever bepalen, dat kortere termijnen dan de in artikel 38 genoemde termijnen in acht mogen worden genomen, indien de Raad, na afweging van de belangen van alle betrokkenen, zulks redelijk oordeelt.

Ontslag journalist

37.5

Indien een journalist, als bedoeld in lid 1, niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden, resp. indien omtrent een eventuele wijziging van zijn functie of taak geen overeenstemming kan worden bereikt, zal hij slechts kunnen worden ontslagen met inachtneming van het in artikel 38 bepaalde, met dien verstande evenwel dat de Raad van Uitvoering op verzoek van de betrokken uitgever, bevoegd zal zijn de in dat artikel genoemde termijnen te verkorten.

Indien een journalist, als bedoeld in lid 1, niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden, uitsluitend omdat hij zich niet kan verenigen met een door de verkrijger noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, is het in de vorige alinea bepaalde op hem van overeenkomstige toepassing ingeval redelijkerwijze niet van hem kan worden gevergd dat hij zich met de bedoelde wijziging verenigt.

37.6

Indien het dienstverband met een journalist is voortgezet, zal de verkrijger, behoudens een dringende reden, deze journalist binnen twee jaar slechts kunnen opzeggen met inachtneming van de in lid 4 en volgende van artikel 38 vervatte bepalingen. Wordt een journalist na bedoelde twee jaar door de verkrijger ontslagen met ingang van een datum waarop hij, indien het dienstverband bij de structuurwijziging niet zou zijn voortgezet, nog recht had kunnen doen gelden op het ontvangen van uitkeringen krachtens lid 5 en volgende van artikel 38, dan is de verkrijger - behoudens bij ontslag wegens dringende reden - gehouden het bepaalde in de leden 4 en volgende van artikel 38 ten aanzien van deze journalist toe te passen.

Voor deze toepassing wordt de journalist geacht ten tijde van de overneming van zijn dienstverband te zijn ontslagen en gedurende het aantal maanden dat het dienstverband heeft voortgeduurd de voor die maanden voorgeschreven uitkering te hebben ontvangen.

*Beëindiging
dienstverband na
voortzetting*

37.7

Indien een uitgever de exploitatie van een door hem uitgegeven opinieweekblad overdraagt aan een andere persoon of onderneming in wiens of welker dienst een of meer van de aan dat opinieweekblad verbonden journalisten krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam zijn of indien een uitgever van een opinieweekblad zich op enige soortgelijke wijze bedient van zodanige personen of ondernemingen, is die uitgever tegenover de bedoelde journalisten gebonden met deze personen of ondernemingen overeen te komen met alle ter beschikking staande middelen te bevorderen dat de bepalingen van deze CAO, voorzover rechtens mogelijk, ten aanzien van deze journalisten toepassing vinden als waren zij in dienst van die uitgever.

*Bevordering
naleving CAO*

Artikel 38 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

38.1

Indien een opinieweekbladuitgever ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging, als bedoeld in artikel 36, lid 1, de dienstbetrekking met bij deze uitgever werkzame journalisten wenst te doen beëindigen, zal hij gehouden zijn te hunnen opzichte de in lid 4 en volgende leden van dit artikel vervatte regelingen toe te passen.

*Beëindiging
dienstverband*

38.2

Indien de gevolgen van een structuurwijziging voor een journalist van zo ingrijpende aard zijn dat van hem om principiële redenen, verband houdende met zijn levensbeschouwelijke of politieke beginselen, in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de hem opgedragen werkzaamheden geheel of ten dele blijft verrichten, zal hij, zodra hij zijn gemotiveerd standpunt schriftelijk via de hoofdredactie ter kennis van de directie heeft gebracht, van zijn desbetreffende verplichtingen zijn ontheven en slechts kunnen worden ontslagen met inachtneming van het in lid 1 van dit artikel bepaalde.

*Ontheffing
uit functie*

Indien de directie de door de journalist aangevoerde bezwaren niet van principiële aard acht, en de journalist na kennisneming van de hem, eveneens schriftelijk mede te delen of te bevestigen, zienswijze van de directie in zijn standpunt volhardt, zal de

Raad van Uitvoering op verzoek van de meest gereede partij omtrent de gegrondheid van de bezwaren van de journalist een beslissing nemen.

Hangende deze beslissing zullen aan de betrokken journalist slechts die journalistieke werkzaamheden kunnen worden opgedragen, waarvan de uitvoering, gelet op de door hem aangevoerde principiële bezwaren, in redelijkheid van hem kan worden gevergd.

*Wijzigingen in
functie of
functie-eisen*

38.3

Indien bij een structuurwijziging de opinieweekbladuitgever bereid is het met een journalist bestaande dienstverband voort te zetten, doch omtrent een eventuele wijziging van zijn functie of taak geen overeenstemming kan worden bereikt, is het bepaalde in artikel 37, lid 5, eerste alinea, van overeenkomstige toepassing.

Indien de opinieweekbladuitgever het met een journalist bestaande dienstverband wil voortzetten, doch deze laatste daartoe niet bereid is, uitsluitend omdat hij zich niet kan verenigen met een door de opinieweekbladuitgever noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, is het bepaalde in artikel 37, lid 5, tweede alinea, van overeenkomstige toepassing.

Salaris

38.4

Indien een journalist voor het einde van de in artikel 30 bedoelde opzegtermijn elders een functie aanvaardt, heeft hij aanspraak op het salaris dat hij in de periode gelegen tussen het tijdstip van de beëindiging van het dienstverband en het einde van de anders geldende opzegtermijn zou hebben genoten. Indien de journalist deze functie heeft aanvaard met een proeftijd zoals bepaald in artikel 29, lid 3 kan hij, indien de aanstelling niet wordt gevolgd door een vast dienstverband, aanspraak maken op de in de leden 5 en volgende opgenomen regelingen voorzover deze te zinnen opzichte nog zouden gelden indien hij niet vervroegd zijn dienstverband zou hebben beëindigd en onder verrekening van het eventueel reeds ontvangene wegens vervroegd vertrek.

*Aanvulling op
werkloosheids-
uitkering; duur
hoogte van de
aanvulling*

38.5

a. Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag jonger is dan 43 jaar, recht op een aanvulling op zijn uitkering gedurende de in sub b vermelde perioden.

Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag, en daarna gedurende de resterende aanvullingsperiode tot 90% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag.

b. De totale aanvullingsperiode bedraagt voor ontslagen journalisten:

< 23 jaar	6 maanden
23 t/m 27 jaar	9 maanden
28 t/m 32 jaar	12 maanden
33 t/m 37 jaar	18 maanden
38 t/m 42 jaar	24 maanden

c. Indien de in sub a bedoelde journalist tenminste vijf jaar voorafgaand aan de datum van ontslag werkzaam is geweest in een dienstbetrekking, die viel onder de werkingssfeer van een journalisten-CAO, dan wel als free-lance journalist verzekerd is geweest krachtens het zgn. Rariteitenbesluit (KB 24.12.86 Stb.655), ontvangt hij aan het einde van zijn loongerelateerde uitkeringsperio-

de een uitkering ineens, onder inhouding van de verschuldigde belastingen en sociale premies. Deze daaruit voortvloeiende netto uitkering is gelijk aan zes maal het verschil tussen 90% van het netto maandsalaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag, en het netto equivalent van 70% van het bruto maandsalaris, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag.

38.6

Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag tenminste 43 jaar is, doch nog niet de leeftijd heeft bereikt van 53 jaar, recht op een aanvulling gedurende dertig maanden.

Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag, de resterende maanden tot 90% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag.

*Journalisten van
43-52 jaar*

38.7

Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag tenminste 53 jaar is, doch nog niet de leeftijd heeft bereikt van 58 jaar, recht op een aanvulling gedurende achtenveertig maanden. Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag, de resterende maanden tot 90% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag.

*Journalisten van
53-57 jaar*

38.8

a. Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag tenminste de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, recht op een aanvulling tot de VUT-gerechtigde leeftijd. Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aan gevuld tot 100% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag. De resterende maanden tot 90% van zijn netto salaris, vermeerderd met de netto vakantietoeslag. Vanaf de 62-jarige leeftijd bestaat de mogelijkheid vervroegd uit te treden. Indien vervroegde uittreding niet mogelijk is op grond van het niet-voldoen aan het zgn. 10-dienstjarencriterium behoudt de (ex) journalist recht op deze aanvulling tot aan het moment dat hij VUT-gerechtigd wordt dan wel de 65-jarige leeftijd bereikt.

*Journalisten van
58 jaar; VUT*

b. Journalisten van 58 jaar en ouder die niet vóór het einde van de periode van de loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een kapitaaluitkering.

Kapitaaluitkering

c. De hoogte van deze kapitaaluitkering is gelijk aan de contante waarde van het brutobedrag behorende bij 90% van het laatstgenoten netto salaris inclusief de netto vakantietoeslag, verminderd met het netto minimumloon inclusief netto vakantietoeslag, berekend over de maanden waarop de journalist krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een aan het minimumloon gerelateerde vervolguitkering.

d. De contante waardeberekening geschiedt op basis van een rekenrente van 4% cumulatief, gedurende 5 jaar.

e. De bruto kapitaaluitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke bepalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

<i>Netto salaris</i>	<p>38.9</p> <p>Voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt verstaan onder netto salaris: "het laatst genoten netto salaris, telkens te verhogen - in de bruto sfeer - met de bij de CAO overeengekomen collectieve verhogingen."</p>
<i>Hoogte aanvulling</i>	<p>38.10</p> <p>Een journalist, die een werkkring elders aanvaardt tegen een lager salaris, komt - voorzover hiervoor geen wettelijke voorzieningen bestaan - gedurende de voor hem geldende aanvullingsperiode, zoals genoemd in de leden 5b, resp. 6 of 7, in aanmerking voor een aanvulling tot het netto salaris, vermeerderd met de netto vakantie-toeslag, tot ten hoogste het bedrag aan aanvullingen, dat de journalist zou hebben ontvangen, indien hij werkloos zou zijn geweest.</p>
<i>Opschorting verplichting werkgever</i>	<p>38.11</p> <p>Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in artikel 29, lid 3, een dienstbetrekking op proef aanvaardt, zullen de verplichtingen die ingevolge dit artikel te zijnen opzichte anders nog bestaan - behoudens dan die welke uit het hierboven in lid 10 bepaalde zouden kunnen voortvloeien - slechts worden opgeschort; zij herleven voor het niet nagekomen gedeelte indien de aanstelling op proef niet wordt gevolgd door een vast dienstverband.</p>
<i>Voortzetting bijdrage ziektekostenverzekering en pensioenregeling</i>	<p>38.12</p> <p>De journalist heeft gedurende de periode, waarin hij krachtens de in dit artikel vervatte aanvullingsregeling een uitkering geniet, aanspraak op doorbetaling van de in artikel 22 bedoelde tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering, alsmede in het werkgeversaandeel in de premie voor de pensioenregeling, die de werkgever, bij wie hij laatstelijk in dienst was, te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist zelf ook zijn gebruikelijke aandeel in de premie blijft bijdragen. Bij doorbetaling van de pensioenpremie zullen het werkgevers- en werknemersaandeel zijn gebaseerd op het laatstgenoten salaris, telkens te verhogen met de bij de CAO overeen te komen verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.</p>

HOOFDSTUK VII TOEZICHT OP DE NALEVING VAN DE CAO

Artikel 38A Bedrijfstakbureau

Bedrijfstakbureau

38A.1

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

38A.2

De werkgever is met ingang van 1 januari 2003 aan de Stichting jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 0,03% op jaarbasis berekend over het premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,- en op 1 januari 2004: € 65.906,-).

Artikel 39 Redactiecommissie en redactievertegenwoordigers

39.1

Teneinde het overleg van de bij een uitgever van een opinieweekblad werkzame journalisten met de directie en de hoofdredactie omtrent de toepassing van deze CAO, alsmede omtrent de werkomstandigheden der journalisten, te bevorderen, zijn de journalisten bij elk werkgever, waarbij meer dan zes opinieweekbladjournalisten in vaste dienst werkzaam zijn, verplicht een redactiecommissie van tenminste twee leden in te stellen.

*Redactie-
commissie*

39.2

Bij de in lid 1 bedoelde berekening van het aantal journalisten, welke bij een werkgever in dienst zijn, telt of tellen de hoofdredacteur of hoofdredacteurs niet mee.

*Vaststelling
aantal
commissieleden*

39.3

Tot lid van de redactiecommissie zijn verkiesbaar journalisten in dienst van de werkgever, die bij wijze van hoofdberoep werkzaam zijn voor een opinieweekblad en die lid zijn van de NVJ.

De verkiezing geschiedt door de journalisten.

De termijn van benoeming en de wijze van verkiezing worden bij elke werkgever in onderling overleg geregeld.

Verkiesbaarheid

Periodiek overleg met directie en hoofdredactie

39.4

Het overleg tussen de redactiecommissie, de directie en de hoofdredactie zal geschieden op in onderling overleg vast te stellen periodieke tijdstippen, doch tenminste tweemaal per jaar, alsmede wanneer de redactiecommissie, de directie of de hoofdredactie, daartoe het verlangen te kennen geeft met opgave van de te behandelen onderwerpen.

In dit overleg dient de directie mede aan de hand van concrete bedrijfsgegevens aan te geven welke gevolgen de tot dusver gerealiseerde arbeidsduurverkortening naar haar mening heeft gehad op de redactionele bezetting, rekening houdend met andere processen die van invloed zijn geweest op deze bezetting.

Aan het begin van ieder kalenderjaar en voorts telkenmale wanneer vorenbedoeld overleg zulks vordert, zal de directie aan de redactiecommissie de gegevens verspreken, die nodig zijn ter beoordeling van de rechtspositie der journalisten.

Redactievertegenwoordiger

39.5

Bij elke uitgeverij, waarbij niet meer dan zes, doch tenminste twee opinieweekblad-journalisten in dienst zijn, wordt het overleg van directie en hoofdredactie met deze journalisten gevoerd door een redactievertegenwoordiger.

De leden 1 tot en met 4 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

Goede samenwerking

39.6

In alle uitgeverijen zullen de betrokkenen ernaar streven in een geest van goede samenwerking en van onderling begrip voor elkanders verantwoordelijkheid alle rijzende kwesties tot een oplossing te brengen.

Beroep op Raad van Uitvoering

39.7

Indien bij toepassing van één der hiervoor vermelde bepalingen een zodanig gebrek aan overeenstemming bestaat, dat de krachtens deze bepalingen beoogde regeling niet tot stand komt, is de Raad van Uitvoering - indien te dier zake een beroep op hem wordt gedaan - bevoegd, zulks aan te merken als een geschil en bij wijze van bindend advies een dergelijke regeling vast te stellen.

Toelichting

Het is de taak van de redactiecommissie toe te zien op de naleving van de CAO en op de werkomstandigheden van de journalisten. Daartoe kan de redactiecommissie in overleg treden met de directie en hoofdredactie. Krachtens lid 4 kunnen redactiecommissie, directie en hoofdredactie onderling periodieke tijdstippen vaststellen maar dat sluit overleg op verzoek van een der drie partijen uiteraard niet uit. Het overleg zal minstens tweemaal per jaar dienen te geschieden.

Het toezicht op de naleving van de CAO en de werkomstandigheden van de journalist houdt tevens in het toezicht op de naleving van in dit kader gemaakte afspraken.

Het behoort aldus tot de taak van de redactiecommissie erop toe te zien dat overmatige werktijden in vrije tijd worden gecompenseerd; dit heeft tot gevolg dat de redactiecommissie, wanneer zij structurele problemen signaleert in de werktijden van de journalist, de taak heeft directie en hoofdredactie te wijzen op mogelijke onderbezetting van de redactie of op de noodzaak van nadere organisatorische maatregelen.

In het algemeen kan gezegd worden dat, waar van werktijdverkortening sprake is - bijvoorbeeld voor oudere journalisten, uitbreiding van de vakantie, invoering van educatief verlof e.d. - de redactiecommissie erop dient toe te zien dat deze lasten niet worden afgewenteld op de andere journalisten.

Tenslotte kan het vanuit het oogpunt van de werkomstandigheden van de journalisten tot de taak van de redactiecommissie behoren erop toe te zien dat vacatures zo snel mogelijk worden vervuld.

Onder vacature wordt verstaan iedere negatieve afwijking van de normbezetting zoals deze bezetting per redactie is vastgelegd in het jaarplan van de begroting, omgerekend op fulltime basis. Indien geen jaarplan en begroting aanwezig zijn, wordt de bestaande bezetting beschouwd als minimale normbezetting.

Bij de uitvoering van het onderhavige artikel zal wel rekening dienen te worden gehouden met de competentie van de eventueel in de onderneming aanwezige ondernemingsraad. De taak van de redactiecommissie dient ook onderscheiden te worden van die van de op grond van artikel 13 ingestelde redactieraad.

In de redactieraad wordt voornamelijk overleg gepleegd over de inhoudelijke aspecten van de journalistiek bij het desbetreffende tijdschrift.

De redactiecommissie daarentegen houdt zich met het oog op de desbetreffende CAO-bepalingen bezig met de werkomstandigheden.

Artikel 39A Vakbondswerk in de onderneming

39A.1

Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.

39A.2

Ten behoeve van contact met hun leden hebben bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.

39A.3

Indien de 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.

39A.4

De werkgever verleent de volgende faciliteiten ten behoeve van de communicatie tussen de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen de bestuursleden en secretarissen anderzijds.

- 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 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 werkgever.

De bestuursleden en/of secretarissen kunnen hiervoor gebruik maken van de geëigende interne publicatiemiddelen.

39A.5

Onder vertegenwoordigers van de vakvereniging worden verstaan: leden van het bestuur, van de verenigingsraad, het afdelingsbestuur, en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en daarmee krachtens artikel 13, lid 3 sub a gelijk te stellen verenigingsorganen.

39A.6

Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als journalist.

39A.7

Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen, indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen vertegenwoordiger zou zijn.

Artikel 40 Raad van Uitvoering

40.1

*Raad van
Uitvoering*

Teneinde de getrouwe naleving van deze CAO te bevorderen wordt een Raad van Uitvoering ingesteld, - hierna te noemen Raad - waarvan samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn geregeld in het reglement van de Raad (Bijlage VIII).

40.2

*Verplichte
adiëring*

Werkgevers, journalisten en partijen bij deze CAO zijn verplicht ingeval van een geschil, klacht of verzoek naar aanleiding van deze CAO of uit hoofde van andere daartoe strekkende bepalingen, dezer ter behandeling voor te leggen aan de Raad.

40.3

Indiening

Geschillen, klachten of verzoeken als bedoeld in het vorige lid worden ingediend bij de secretariaten van de werkgeversorganisatie of de NVJ ter attentie van de Raad.

HOOFDSTUK VIII SLOTBEPALINGEN

Artikel 41 Duur der overeenkomst

41.1

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2003 en eindigt op 31 december 2004.

*Duur der
overeenkomst*

41.2

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

Opzegging

41.3

De opzegging als in lid 2 bedoeld, heeft geen betrekking op de geldingsduur van de artikelen 21A, 24 en 40 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.

Uitzonderingen

41.4

De bepaling van artikel 32 met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2002 (Bijlage V-B bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten, heeft een geldingsduur van 1-1-2003 t/m 31-12-2004. CAO-partijen hebben de intentie de regeling na 31-12-2004 voort te zetten.

Artikel 42 Tussentijdse herziening van de CAO

Mochten zich ter zake van de regeling van salarissen in het maatschappelijk sociale verkeer ontwikkelingen voordoen, betrekking hebbende op de in deze CAO geregelde onderwerpen, dan zal - op voorstel van de meest gerede partij - tussen de werkgeversorganisatie en de NVJ terstond loyaal overleg worden gepleegd over een aanpassing van de CAO aan de nieuwe situatie.

*Tussentijdse
herziening*

**PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN
EN BIJLAGEN BIJ DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR OPINIEWEEKBLADJOURNALISTEN
1 januari 2003 - 31 december 2004**

Protocollaire bepalingen

CAO

1.

De algemeenverbindend verklaring van deze CAO zal worden aangevraagd.

A.V.V.

2.

De werkgeversorganisatie en de NVJ verplichten zich elke twee jaar overleg te plegen over een eventueel noodzakelijk geworden herziening van het model-redactie-statuut.

CAO-partijen

3.

Partijen zijn overeengekomen regelmatig, doch tenminste eenmaal per jaar beraad te houden over de economische situatie en vooruitzichten van het tijdschriftuitgeverijbedrijf, in het bijzonder ten aanzien van de werkgelegenheid.

Bedrijfstak-overleg

Dit beraad heeft ten doel relevante informatie te verkrijgen teneinde de ontwikkelingen van de werkgelegenheid continu en systematisch te volgen.

De werkgeversorganisatie zal binnen dit kader aan de NVJ de volgende informatie verstrekken met betrekking tot de ontwikkeling van de personeelsbezetting:

	Aantal personen:
1. Personeelsbestand aan het begin van de periode	: _____
2. Uitdiensttreding	: _____
- als gevolg van VUT, pensioen, overlijden	: _____
- op initiatief van de werknemer	: _____
- op initiatief van de werkgever	: _____
3. Indiensttreding	: _____
4. Personeelsbestand aan het eind van de periode	: _____
alsmede informatie over de personeelssamenstelling M/V, en over het aantal voltijd- en deeltijdcontracten.	

4.

Partijen zien in de huidige situatie bij het huidige ziekteverzuimpercentage geen aanleiding tot het opnemen in de CAO van prikkels ter terugdringing van het ziekteverzuim, maar behouden zich het recht voor bij wijziging van de omstandigheden de invoering van prikkels opnieuw in overweging te nemen.

Prikkels ziekteverzuim

5.

Afgesproken is een inventarisatie onder de aangesloten ondernemingen van vrouwelijke journalisten in de sector publieks- en opinietijdschriften, gekoppeld aan functie en beloning in vergelijking tot mannelijke journalisten in deze sector.

M/V

6.

Drie maanden voor het einde van het contract zullen partijen met elkaar in overleg treden met betrekking tot de totstandkoming van een nieuw contract.

Aanvang CAO-besprekingen

7. CAO-partijen PUOP hebben de totstandkoming van een nieuw marktconform loon-
gebouw afgesproken, te realiseren per 1 juli 2004. CAO-partijen zullen hiertoe een
erkend bureau voor functiewaardering inschakelen. Het advies van dit bureau is bind-
dend voor CAO-partijen met inachtneming van het gestelde onder de hieronder ver-
melde punten a., b. en c.. De paritaire commissie (zie onder a.) zal het eindrapport
toetsen op de hieronder genoemde uitgangspunten.

De opdracht aan het extern bureau luidt als volgt:

Adviseer CAO-partijen PUOP omtrent een marktconform loongebouw voor
publiekstijdschrift- en opinieweekbladjournalisten op basis van een objectieve,
transparante en controleerbare indelingssystematiek. Het advies dient in de vorm
van een eindrapport uiterlijk 31 maart 2004 gereed te zijn.

CAO-partijen stellen ter begeleiding van het externe bureau een paritaire commis-
sie in met de volgende taakomschrijving en te hanteren uitgangspunten:

a. Er wordt een paritaire commissie van zes personen samengesteld, 3 van werk-
gevers- en 3 van werknemerszijde. Deze commissie legt direct na het bereiken
van het principe-akkoord contact met enkele erkende bureaus voor functie-
waardering en vraagt offertes op. Nadat de keuze voor het in te schakelen bureau
is gemaakt, nodigt de commissie dit bureau uit om, uitgaande van het huidige
systeem: veldonderzoek te doen, de journalistieke functies in hun verscheiden-
heid in kaart te brengen en het niveau van deze functies te waarderen op basis
van het erkende systeem. De paritaire commissie steunt het bureau bij het in
kaart brengen van de functies en bewaakt de voortgang. Vervolgens wordt het
bureau verzocht de in kaart gebrachte functies in zogeheten functieniveaugro-
pen in te delen.

De paritaire commissie zal de bevindingen van het bureau uiterlijk 31 december
2003 aan CAO-partijen tussentijds rapporteren.

b. Aansluitend brengt ditzelfde bureau in kaart wat het marktconforme minimum
salarisniveau en maximum salarisniveau in Nederland is voor deze functie-
niveaugroepen. Tevens geeft het bureau aan wat de marktconforme hoogte van
de schaaltredeverhoging dient te zijn.

De marktconformiteit is gebaseerd op de vergelijking met andere journalistieke
sectoren en beroepen die over vergelijkbare competenties als tijdschriftjourna-
listen beschikken en waarbij kennis op HBO-niveau vereist wordt.

Het zal mogelijk zijn om op basis van specifieke competenties in een hogere,
cq. hoogste schaal terecht te komen.

c. Uiterlijk 31 maart 2004 zal de paritaire commissie het eindrapport en daarmee
het bindend advies van het bureau aan CAO-partijen aanbieden.

Bij de invoering van het marktconform loongebouw hebben CAO-partijen de vol-
gende overgangsregeling afgesproken:

Dit nieuwe loongebouw gaat op 1 juli 2004 gelden voor een ieder op wie de CAO PU
of de CAO OP van toepassing is. Indien voor een journalist het nieuwe loongebouw

gunstiger is dan het huidige loongebouw wordt deze ruimte benut. Indien het nieuwe loongebouw ongunstiger is wordt de journalist, in het nieuwe loongebouw ingedeeld zonder dat het feitelijke salaris wordt verlaagd. De journalist die nog perspectief heeft in zijn huidige salarisschaal behoudt het perspectief op het bereiken van het, met de bij de CAO PUOP overeengekomen structurele loonsverhogingen, te indexeren maximum van die schaal, maar via het toekennen van schaaltraden conform de nieuwe methodiek.

CAO-studies

8.

De paritaire studietoelichting, belast met de taak te inventariseren hoe de praktijk is inzake 'gebruik, hergebruik en misbruik' van redactionele bijdragen die door journalisten in dienstverband zijn vervaardigd, zet haar werkzaamheden voort en brengt zo spoedig mogelijk verslag van haar bevindingen uit aan CAO-partijen. Indien CAO-partijen beide constateren dat er sprake is van een problematische situatie, zal er door de paritaire studietoelichting verder worden gestudeerd worden op een procedure ter voorkoming van dergelijke problematische situaties.

Gebruik, hergebruik en misbruik van redactionele bijdragen

9.

CAO-partijen hebben afgesproken dat een evaluatie-onderzoek zal plaatsvinden naar de uitvoering van de CAO-afspraken met betrekking tot opleidingsbeleid (waaronder opleidingsplannen). Op basis hiervan zal aan CAO-partijen worden gerapporteerd. Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie te geven of er systematisch met functionerings-, beoordelings- en loopbaanontwikkelingsgesprekken wordt gewerkt binnen de afzonderlijke uitgeverijen

Persoonlijke Ontwikkeling

10.

Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie (over aantallen, verlengingen en omzettingen naar vaste dienstverbanden) te verstrekken over tijdelijke contracten binnen de afzonderlijke uitgeverijen

Rapportage contacten voor bepaalde tijd

Werkgever-journalist

11.

Zolang geen bepalingen omtrent opleiding van leerlingjournalisten in de CAO zijn opgenomen, zullen geen leerlingjournalisten worden aangetrokken, tenzij de uitgever tevoren overleg pleegt met de NVJ inzake o.a. een leerplan.

Opleiding leerling-journalisten

12.

Het is de werkgever niet toegestaan om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct, hetzij indirect. Het is echter wel toegestaan om een onderscheid te maken door personen van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie te plaatsen met de bedoeling feitelijke ongelijkheden op te heffen. In het kader van de rapportage werkgelegenheid worden inlichtingen verstrekt per functie-niveau omtrent de samenstelling van het personeelsbestand naar mannen en vrouwen in de respectievelijke bedrijven.

Geen discriminatie

*Spaarloon-
regeling*

13. 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 XI.

*Geschillen
met freelance
journalisten*

14. Alle geschillen, voortvloeiend uit een overeenkomst tot het verrichten van journalistieke diensten tussen een free lance journalist en een uitgever van een Opinieweekblad, kunnen door de meest gerede partij voor bindend advies voorgelegd worden aan de Raad van Uitvoering, als bedoeld in artikel 40. De Raad zal een beslissing nemen aan de hand van de tussen partijen geldende overeenkomst, de bepalingen van deze CAO en voorts alle verdere relevante feiten en omstandigheden.

Bedrijfstak

Arboconvenant

15. Er is tussen CAO-partijen en de overheid een Arboconvenant opgesteld ter bestrijding van werkdruk en van RSI binnen de sector Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en ter bevordering van de reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid.
Het Arboconvenant is afgesproken voor een periode van vier jaar (2002 t/m 2005) en zal worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de zogeheten Branche Begeleidingscommissie, waarin o.m. vertegenwoordigers uit de overheid w.o. de ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, werkgevers- en werknemersorganisaties zitting hebben.
Ter financiering van de maatregelen voortvloeiend uit het Arboconvenant zal gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks door het Bedrijfstakbureau een heffing bij de werkgever plaatsvinden van 0,06% berekend over het 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 dat jaar in dienst zijn van de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,- en op 1 januari 2004: € 65.906,-).

Bijlage I Salarisgroepen en salarisschalen

NB. Onder verwijzing naar het bepaalde in Protocolaire Bepaling nr 7 van deze CAO zal de inhoud van deze bijlage worden aangepast, zodra CAO-partijen overeenstemming hebben bereikt over de invoering van een nieuw loongebouw met bijbehorend indelingsinstrument per 1 juli 2004. Ten behoeve van de implementatie zullen CAO-partijen nog nadere invoeringsafspraken vaststellen.

GROEPSOMSCHRIJVINGEN

Schaal 1 Leerling/juniorjournalist

Leerling/junior-journalisten die onder begeleiding van gevorderde collega's in het vak bekwamen en volgens strakke richtlijnen en instructies journalistieke werkzaamheden verrichten met een voornamelijk ondersteunend (voortgangsbewaking, proevencontrole, bronnenonderzoek e.d.) en instrumenteel (service zoals onderschriften, lijsten, grafieken e.d.) karakter. De leerling/junior-journalist beschikt over een passende opleiding, heeft nog geen of weinig (bijv. stage) ervaring en heeft nog geen netwerk opgebouwd.

Typing

Schaal 2 Aankomend journalist

Journalisten, die onder toezicht van een senior collega uitvoerende werkzaamheden verrichten met een deels ondersteunend, instrumenteel karakter, deels vakinhoudelijke strekking, doorgaans volgens duidelijk aangegeven opdrachten t.a.v. inhoud en vorm. De aankomend journalist heeft enkele jaren ervaring in het toegewezen vakgebied en/of de journalistiek opgebouwd. Hij bouwt een netwerk op en bekwaamt zich in de verschillende journalistieke genres.

Typing

Schaal 3 Redacteur/Verslaggever

Volwassen journalisten, die ruime ervaring paren aan vakinhoudelijke en specialistische diepgang en die binnen een globale taakstelling hoofdzakelijk zelfstandig journalistieke werkzaamheden verrichten met een oorspronkelijk karakter. Zij hebben nadrukkelijk de medeverantwoordelijkheid voor het reilen en zeilen van de redactie of deelredactie en leveren een wezenlijke bijdrage aan de journalistieke gedachtenvorming op de redactie. De journalist beschikt over ruime, relevante ervaring. Hij beheerst alle journalistieke genres en beschikt over grote (vakspecialistische) vakinhoudelijke kennis en heeft een uitgebreid netwerk van externe contacten opgebouwd.

Typing

Schaal 4 Senior/Redacteur

De zeer gezaghebbende en gezichtsbepalende redacteurs, die tevens de naaste medewerkers van de hoofdredactie zijn en mede het algemene beleid binnen de redactionele formule van het tijdschrift bepalen. Deze journalisten zijn veelal door hun specifieke functie van zeer uitzonderlijke betekenis voor het blad/tijdschrift. De redacteur beschikt over gerijpte journalistieke ervaring, in de regel opgedaan bij verschillende uitgaven. Tevens beschikt hij over journalistieke managementkwaliteiten.

Typing



**CAO voor Opinieweekbladjournalisten
Maandsalarissen per 1 januari 2003 in Euro.**

TREDE	SCHAAL 1	SCHAAL 2	SCHAAL 3	SCHAAL 4
0	1.582,40	1.933,98	2.918,90	3.463,04
1	1.670,64	2.036,39	3.036,41	3.590,93
2	1.757,95	2.139,27	3.153,45	3.717,41
3	1.846,20	2.241,68	3.270,96	3.843,89
4	1.933,98	2.344,56	3.388,00	3.970,36
5		2.446,50	3.505,51	4.096,85
6		2.548,91	3.621,14	4.223,79
7		2.651,79	3.735,81	4.349,79
8		2.754,20	3.850,49	4.476,28
9		2.856,60	3.966,12	4.603,22
10		2.959,49	4.080,80	4.729,23
11/(11)			4.195,48	*4.855,70
(12)				*4.982,66
(13)				*5.109,13
(14)				*5.235,14

* Uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren
NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13



Maandsalarissen per 1 april 2003 (verhoogd met 2% t.o.v. de salarissen per 1 januari 2003) in Euro.

TREDE	SCHAAL 1	SCHAAL 2	SCHAAL 3	SCHAAL 4
0	1.614,05	1.972,66	2.977,28	3.532,30
1	1.704,05	2.077,12	3.097,14	3.662,75
2	1.793,11	2.182,06	3.216,52	3.791,76
3	1.883,12	2.286,51	3.336,38	3.920,77
4	1.972,66	2.391,45	3.455,76	4.049,77
5		2.495,43	3.575,62	4.178,79
6		2.599,89	3.693,56	4.308,27
7		2.704,83	3.810,53	4.436,79
8		2.809,28	3.927,50	4.565,81
9		2.913,73	4.045,44	4.695,28
10		3.018,68	4.162,42	4.823,81
11/(11)			4.279,39	*4.952,81
(12)				*5.082,31
(13)				*5.211,31
(14)				*5.339,84

* Uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren
NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13

Bijlage II Salarisverhogingen

De salarissen en salarisschalen worden structureel verhoogd als volgt:

- per 1 april 2003: 2 %
- per 1 juli 2004: 3 % *

De salarisschalen zijn in Bijlage I van de CAO opgenomen.

* De salarisverhoging in 2004 is direct gekoppeld aan de invoering van het nieuwe marktconforme loonebouw (Zie Inleiding bij de CAO, punt 2.2)
Zodra het nieuwe marktconforme loonebouw daadwerkelijk wordt ingevoerd zal de salaristabel per 1 juli 2004 z.s.m. worden gepubliceerd.

Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden

III-A

(Artikel 34.1 van de CAO)

I.

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

*Tijdstip opname
in een pensioen-
regeling*

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. Het maandsalaris is ten hoogste gelijk aan het maximum salaris van de CAO. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken- / Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

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.

Franchise

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

V.

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

*Pensioengrond-
slag*

VI.

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

*Ouderdoms-
pensioen per jaar*

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

III-A

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

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

VII.

Partnerpensioen

a. Het recht op partnerpensioen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum. Het recht op partnerpensioen kan worden geëffectueerd via een opbouwmodule of via een overlijdensrisicoverzekering.

Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op het moment van overlijden in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner méér dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer, het partnerpensioen gekort wordt met 3%.

b. Indien het partnerpensioen op risicobasis is geregeld, worden de opbouwpercentages voor het ouderdomspensioen verhoogd met 14% en is het op de pensioendatum mogelijk te kiezen voor een levenslang partnerpensioen in combinatie met een verlaagd ouderdomspensioen. Indien het recht op partnerpensioen geëffectueerd is via een opbouwstelsel heeft de deelnemer dan wel de gewezen deelnemer het recht om het vanaf 1 januari 2002 opgebouwde partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

VIII.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen bedraagt op basis van de geldende richtlijnen ingevolge de Wet Loonbelasting maximaal 20% van het partnerpensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer.

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

IX.

Gemaximeerde uitkering

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.

X.

Indexering pensioenen

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

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 verstrekte deelnemersjaren.

*Rechten bij
ontslag*

XII.

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WAZ/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt, behoudens het bepaalde dienaangaande in punt X, tevens de verplichting tot betaling van de deelnemersbijdrage. De opbouw der pensioenrechten wordt voortgezet op basis van de op het moment van het einde van het deelnemerschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst te bereiken zouden zijn.

Indien ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het arbeidspercentage van een werknemer wordt verminderd, geldt met betrekking tot de minder gewerkte uren het vorenstaande naar rato van de vermindering van het arbeidspercentage en wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

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

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

*Vrijstelling van
deelnemers-
bijdrage*

XIII.

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

*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. Overminderd 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

III-A

Waarde-overdracht op verzoek

XVI.

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

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

XVII.

Vervallen

XVIII.

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

*Jaarlijkse-
affinanciering
opgebouwde pen-
sioenaanspraken*

Bijlage III-B Minimum pensioen-voorwaarden

III-B

(Artikel 34.2 van de CAO)

1. De minimum voorwaarden van de pensioenregeling zijn:

a.

De journalist 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 journalist de 25-jarige leeftijd bereikt.

Deelneming

b.

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

Pensioendatum

c.

Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 62-jarige leeftijd zou hebben bereikt. Op verzoek van de deelnemer gaat het pensioen in vóór dan wel na de pensioendatum. In dit geval wordt het pensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van actuariële factoren. Het pensioen 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 pensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin de gepensioneerde is overleden.

*Prepensioen-
datum*

Prepensioen in deeltijd is mogelijk met inachtneming van het gestelde dienaangaand in artikel 10 van het VUT-reglement per 1 januari 2002 (Bijlage V-B van deze CAO).

d.

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

*Prepensioen-
salaris*

e.

De pensioengrondslag is het pensioensalaris.

*Prepensioen-
grondslag*

f.

Het pensioen per jaar bedraagt 2,027% van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal jaren van deelneming vanaf 1 januari 2002 en vermenigvuldigd met de werkfactor.

*Prepensioen
per jaar*

Op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd worden de reeds toegekende pensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage. Met laatstgenoemd percentage wordt bedoeld het percentage waarmee de pensioengrondslag

III-B

op de peildatum is gestegen ten opzichte van de prepensioengrondslag op de daarvoor liggende peildatum, met inachtneming van de volgende volzin. Voor de berekening van het indexpercentage wordt op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd een (fictief) prepensioensalaris vastgesteld, waarbij wordt verondersteld dat het prepensioensalaris vanaf de peildatum vóór het bereiken van de 56-jarige

leeftijd is gestegen overeenkomstig de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

Uitvoerder

g.

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

Vrijstelling van werknemersbijdrage

h.

1. De volledig arbeidsongeschikte journalist 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 journalist 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:

Arbeidsongeschiktheidspercentage	reductiefactor
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 journalist en die arbeid verricht bij de werkgever is nimmer hoger dan de prepensioenopbouw indien op hem het bepaalde ingeval volledige arbeidsongeschiktheid toepassing had gevonden.

i.

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

*Anti-cumulatie***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 prepensioen van het Nederlands Uitgeversverbond, ondergebracht bij Aegon, van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

k.

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

*Premie***l.**

De deelnemer, die op of na het bereiken van de 58-jarige leeftijd in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet door ontslag als gevolg van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 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, waarbij het prepensioensalaris op de peildatum telkens wordt verhoogd aan de hand van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

Werkloosheid

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

m.

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

*Premieresituatie***n.**

De prepensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2002.

Ingangsdatum

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

Afwijkingen

Bijlage IV Opleidingsbeleid

(Artikel 18A van de CAO)

Doelstelling

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 journalist op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zondodig te versterken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- a. de huidige functie van de journalist (scholing voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de journalisten 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 journalist waardoor deze door kan groeien naar een andere functie en/of breder inzetbaar wordt)
- c. die journalisten van wie, 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 journalisten die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan journalisten 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 journalisten.

Uitwerking

Uitwerking

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de journalist 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 journalist, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere journalist; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere journalisten bij het begeleiden en inwerken van nieuw journalisten.

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 journalisten 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 journalist gebruik maken van de bestaande klachtprocedures.

Opleidingsfaciliteiten

- 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 journalist 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 journalist wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

*Opleidings-
faciliteiten*

Bijlage IV-A Arbeidsvoorwaarden à la Carte

(Artikel 27.4 van de CAO)

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

Bronnen	Doelen
<ul style="list-style-type: none"> - Bovenwettelijke vakantiedagen - Bovenwettelijke vakantietoeslag - Bruto maandsalaris - Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13e maand e.d.) - Meerwerk-/overwerkvergoeding - Verlof à la carte 	<ul style="list-style-type: none"> - Extra verlof (bijv. sabattical) - Spaarloon - Kinderopvang - Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds - PC privé - Fiets van de zaak

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

Ruil	Fiscale aspecten	Sociaalverzekeringstechnische aspecten (tot aan het maximum dagloon)	Pensioentechnische aspecten
Tijd voor tijd (vanuit extra vakantiedagen en vakantie-stuwmeren)	Geen gevolgen	Geen gevolgen	Geen gevolgen
Tijd voor geld	Belasting verschuldigd	Sociale premies verschuldigd	Geen gevolgen
Geld voor tijd winstdeling, tantième en bonus ruilen voor langdurig verlof	Belasting verschuldigd op het moment van genieten	Premie verschuldigd op het moment dat de aanspraak ontstaat	Geen gevolgen

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

Bijlage V-A

Deze bijlage is vervallen

Bijlage V-B Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten met ingang van 1 januari 2002

(Artikel 32 van de CAO)

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

<i>Begripsbepalingen</i>	In dit reglement wordt verstaan onder:
<i>Regeling</i>	a. Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden uit de dienstbetrekking zoals overeengekomen bij de CAO zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden;
<i>Stichting</i>	b. Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309187.
<i>Tijdschriftuitgeverijbedrijf</i>	c. Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de Nederlandse natuurlijke persoon of rechtspersoon of vennootschap onder firma of en commandite, gevestigd in Nederland, wiens/welks voornaamste bedrijvigheid is het uitgeven van één of meer bladen die commercieel geëxploiteerd worden en ten minste viermaal per jaar verschijnen en op wie de CAO van toepassing is;
<i>CAO</i>	d. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor Opinieweekbladjournalisten;
<i>Werkgever</i>	e. Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;
<i>Werknemer</i>	f. Werknemer: degene op wie de CAO van toepassing is;
<i>Werkloze werknemer</i>	g. Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een volledige WW-uitkering als gevolg van als gevolg van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 van de CAO;
<i>Arbeidsovereenkomst</i>	h. Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek;

- i.** Free-lance werkzaamheden: de werkzaamheden die worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht; *Free-lance werkzaamheden*
- j.** Deelnemer: degene wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen is ingewilligd door de Stichting; *Deelnemer*
- k.** Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die is belast met de uitvoering van de regeling; *Administrateur*
- l.** SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WAO/Wajong/WAZ, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet, een aanvullende op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel (een) vergelijkbare uitkering(en) op grond van een vrijwillige op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve verzekering, zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting; *SV-uitkering*
- m.** Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt krachtens de op hem ingevolge de CAO van toepassing zijnde prepensioenregeling; *Prepensioenuitkering*
- n.** Spilleeftijd: de 62-jarige leeftijd. *Spilleeftijd*

Artikel 2

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

Artikel 3

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

HOOFDSTUK 2 FINANCIERING**Artikel 4**

- 1.** De werkgever is aan de Stichting verschuldigd: *Vaststelling en betaling van de bijdrage*
- a.** een door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld percentage van het bijdrageplichtige loon van zijn werknemers;
 - b.** bij wijze van voorschot een percentage van het voorschotloon.
Het percentage en de wijze van betaling van het voorschotloon worden door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

V-B

Onder bijdrageplichtige loon wordt verstaan: het vaste bruto jaarsalaris (inclusief WAO-uitkering, aanvulling WAO en vaste toeslagen), verhoogd met de vakantietoeslag. Het bijdrageplichtige loon bedraagt ten hoogste 1 1/2 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen.

2. 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 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 zelf vast te stellen.

De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.

3.
 - a. De werkgever is verplicht de bijdrage en het voorschot 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.
 - b. Indien een werknemer vóór het bereiken van de spijleeftijd volledig uit-treedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 blijft de werkgever ten aanzien van hem bijdrage verschuldigd. Een dergelijke 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 spijleeftijd leeftij-d zou hebben deelgenomen.
4. De werkgever is voor de werkloze werknemer die gebruik maakt van de regeling op grond van artikel 7 van het reglement een bedrag van € 20.420,- aan de stichting verschuldigd. Indien deze werknemer voor een periode korter dan vier jaar aan de regeling deelneemt, is de werkgever een bijdrage naar rato verschuldigd. Daarnaast dient de werkgever gedurende de periode van werkloosheid de op grond van artikel 32 van de CAO verschuldigde bijdrage aan de stichting af te dragen. De bijdrage wordt berekend over het laatstgenoten bruto maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werkloze voorheen geldende CAO die hij ontvangen zou hebben indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkloze werknemer dient het door hem verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever.
5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voor-schotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.

De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag van de dag af 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 rente als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 34,-.

Artikel 5

Om in de periode 1 januari 2002 tot en met 31 december 2002 aan de regeling te kunnen gaan deelnemen moet de betrokken werknemer:

Voorwaarden van deelneming

- a. de spilleeftijd (in afwijking hiervan geldt als overgangsregel voor degene die is geboren in de tweede helft van het jaar 1940 of in het jaar 1941: de leeftijd van 61,5 jaar) hebben bereikt dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt; en
- b. zowel op 31 december 2001 als op 1 januari 2002 werknemer zijn geweest, op laatstgenoemde datum de 26-jarige leeftijd hebben bereikt en vanaf die datum tot de gewenste uittredingsdatum onafgebroken als werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst zijn geweest bij één of meer werkgever(s); en
- c. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het boekenuitgeverijbedrijf, het tijdschriftuitgeverijbedrijf of een aanverwant/dienstverlenend bedrijf, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van 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 uitgeverijbedrijf;
 3. geen betaalde werkzaamheden voor zijn laatste ex-werkgever te zullen verrichten;
 4. de werkzaamheden die worden verricht op grond van een reeds bestaande 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 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;
- h. op de gewenste uittredingsdatum onder de groep van werknemers vallen waarvoor krachtens de CAO de mogelijkheid tot deelneming is geopend.

Artikel 6

1. In afwijking van het in artikel 5, sub d bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 5, 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:
 - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 58 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.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer

V-B

2. 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 5, sub b en c.

Artikel 7

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 5, sub b en d, kan de werkloze werknemer die aan de in artikel 5, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet deelnemen aan de regeling voor zover de ingang van zijn WW-uitkering is gelegen op of na het moment van het bereiken van de 58-jarige leeftijd en de ontslagdatum op of na 1 januari 2002 ligt. Hiertoe dient naast in de in artikel 5 genoemde voorwaarden te worden voldaan aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde voorwaarden.
2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 van de CAO;
 - b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van de CAO in verband met de regeling verschuldigde deel van de bijdrage dat voor rekening van de werknemer komt 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 deze werknemer in aanmerking komt voor een volledige WW-uitkering wordt hij geacht krachtens een arbeidsovereenkomst in dienstverband werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld in artikel 5, sub b en c.

Artikel 8

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar haar oordeel aan alle voorwaarden is voldaan.
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 aanvullingsuitkering 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 de aanvullingsuitkering 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 aanvullingsuitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.
4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte (aanvullings)uitkering heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan deze uitkering worden teruggevorderd.

Artikel 9

1. Voor de deelnemer die uittreedt krachtens het bepaalde in artikel 5 en op wie niet de afwijkende minimum-uittreedingsleeftijd als bedoeld in artikel 5, sub a, van toepassing is, bedraagt de aanvullingsuitkering bij aanvang voor zover de uit-treding aanvangt bij het bereiken van de spilleeftijd leeftijd een percentage van de uitkeringsgrondslag afhankelijk van zijn leeftijd in jaren op 1 januari 2002, berekend volgens de volgende tabel:

*Volledige aanvul-
lingsuitkering*

<i>Leeftijd op 1 januari 2002 in jaren</i>	<i>Aanvullingsuitkering in % van de uitkeringsgrondslag</i>
26	2,03%
27	4,04%
28	6,08%
29	8,11%
30	10,14%
31	12,16%
32	14,19%
33	16,22%
34	18,24%
35	20,27%
36	22,30%
37	24,32%
38	26,35%
39	28,38%
40	30,41%
41	32,43%
42	34,46%
43	36,49%
44	38,51%
45	40,54%
46	42,57%
47	44,59%
48	46,62%
49	48,65%
50	50,68%
51	52,70%
52	54,73%
53	56,76%
54	58,78%
55	60,81%
56	62,84%
57	64,86%
58	66,89%
59	68,92%
60	70,95%
61	72,97%
62	75,00%.

V-B

Hierbij wordt verstaan onder uitkeringsgrondslag:

- voor de van de deelnemer als bedoeld in artikel 5:
het laatstgenoten vaste bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag;
 - voor de deelnemer als bedoeld in artikel 6:
het laatstgenoten bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag direct vóór de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de op hem van toepassing zijnde CAO die hij zou hebben ontvangen tot het moment van uittreding, indien hij niet volledig arbeidsongeschikt zou zijn geworden;
 - voor de deelnemer als bedoeld in artikel 7:
het laatstgenoten vaste bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag direct vóór de ingangsdatum van de volledige werkloosheid verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de op hem van toepassing zijnde CAO die hij zou hebben ontvangen tot het moment van uittreding, indien hij niet volledig werkloos zou zijn geworden.
2. Voor de deelnemer op wie de afwijkende minimum-uittredingsleeftijd als bedoeld in artikel 5, sub a, van toepassing is, bedraagt de aanvullingsuitkering bij aanvang voor zover de uittreding aanvangt bij het bereiken van de 61,5-jarige leeftijd 75% van de uitkeringsgrondslag. Hierbij wordt verstaan onder uitkeringsgrondslag het laatstgenoten vaste bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag.
 3. De uitkeringsgrondslag als bedoeld in de vorige leden is ten hoogste gelijk aan 11/2 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 13, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.
 4. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de aanvullingsuitkering 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 Opinieweekbladjournalisten worden verhoogd indien daarvan sprake is.

Artikel 10

1. Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 5, sub b, tot en h, bestaat aanspraak op een gedeeltelijke aanvullingsuitkering met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij de 61-jarige leeftijd bereikt. Indien de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, wordt de voor de betrokken werknemer geldende normale wekelijkse arbeidsduur verminderd tot 18 uur. Van de werknemers met een part-time arbeidsovereenkomst en de werknemers die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangen, wordt de normale wekelijkse arbeidsduur eveneens verminderd tot 18 uur.
2. Om krachtens dit artikel te kunnen deelnemen dient de werknemer te voldoen aan de volgende extra voorwaarden:
 - a. werkgever en werknemer dienen in onderling overleg te hebben besloten tot gebruikmaking van deze regeling;
 - b. het overblijvende aantal arbeidsuren per week gedurende de periode waarin de deelnemer deelneemt krachtens dit artikel moet voor werknemers 18 zijn;

*Gedeeltelijke
aanvullings-
uitkering*

- c. de deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel is verplicht om op 63-jarige leeftijd deel te nemen krachtens artikel 9. Het bepaalde in artikel 2 en artikel 5, sub a., is in dat geval niet op hem van toepassing.
3. De uitkeringsgrondslag van de deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel is gelijk aan de uitkeringsgrondslag op de spilleeftijd. De uitkering wordt verkregen door de volgende formule:

$$A \times (B \times C).$$

Hierbij is:

- A:** de uitkeringsgrondslag als bedoeld in de vorige volzin;
- B:** het gelet op zijn leeftijd op 1 januari 2002 van toepassing zijnde percentage genoemd in artikel 9, eerste lid; en
- C:** een breuk waarbij de teller gelijk is het aantal uren waarvoor van de regeling als bedoeld in het eerste lid gebruik wordt gemaakt en de noemer het aantal uren dat geldt indien een volledige aanvullingsuitkering zou zijn ontvangen.
4. Op deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel is het bepaalde in artikel 2 niet van toepassing en het bepaalde in de overige artikelen van dit reglement van overeenkomstige toepassing naar rato van het aantal uren waarvoor wordt deelgenomen krachtens dit artikel. Voorts is het bepaalde in artikel 5, sub e, onderdeel 2, niet van toepassing ten aanzien van het overblijvende deel van het dienstverband.
5. Gedurende de periode dat de deelnemer deelneemt krachtens dit artikel geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 16 dat een bij aanvang van die uitkering reeds aangevangen SV-uitkering niet in mindering gebracht wordt op de aanvullingsuitkering krachtens dit artikel.
6. Indien de deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel de 63-jarige leeftijd bereikt, geldt als grondslag voor de aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 9 het laatstgenoten, tot een full-time salaris herleide, vaste bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag.

Artikel 11

De Stichting houdt op de aanvullingsuitkering in:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het werknemersdeel in de ziektefondspremie resp. de volledige premie van de ziektekostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;

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.

Inhoudingen

Artikel 12

1. De Stichting neemt voor haar rekening:
- a. het werkgeversdeel in de ziektefondspremie;
- b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening: 8,5% van het loon dat is gehanteerd bij de berekening van de aanvullingsuitkering van de deelnemer.
2. De Stichting draagt de op de aanvullingsuitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.

Verplichtingen van de Stichting resp. de ex-werkgever

V-B

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

Artikel 13

*Lopende
verzekeringen*

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.

Artikel 14

Ingang uitkering

1. De aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 9 gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd als bedoeld in artikel 5, sub a. bereikt. De aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 10 gaat in bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd. De aanvullingsuitkering gaat niet eerder in dan wanneer de werknemer naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden voldoet.
2. Op verzoek van de werknemer gaat de aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 9 in:
 - a. vóór de spijleeftijd respectievelijk de in artikel 5, sub a., genoemde afwijkende minimum uittredingsleeftijd maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin hij de 61-jarige leeftijd bereikt;
 - b. na de spijleeftijd respectievelijk de in artikel 5, sub a., genoemde afwijkende minimum uittredingsleeftijd maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
3. Voorwaarde voor toepassing van het tweede lid is dat op de gewenste uittredingsdatum reeds wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd in artikel 5 en (voor zover van toepassing) artikel 6 en/of 7. Indien het bepaalde in het tweede lid sub a. toepassing heeft gevonden, wordt de aanvullingsuitkering actuairaal verlaagd. Indien het in het tweede lid sub b. toepassing heeft gevonden, wordt de aanvullingsuitkering niet verhoogd.

Artikel 15

Tijdstip uitkering

De aanvullingsuitkering krachtens artikel 9, respectievelijk 10, wordt in gelijke maandelijkse termijnen uitbetaald en het tijdstip van betaling ligt in de tweede helft van de maand waarin deze is verschuldigd.

Artikel 16

*Wijziging van
rechten*

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de door de Stichting te verstrekken aanvullingsuitkering. Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer uitsluitend aanspraak maakt op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling deze vermindering volledig plaatsvindt; Indien de deelnemer die naast zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling tevens aanspraak maakt op een ouderdomspensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de ouderdomspensioenuitkering naar rato van de hoogte van de beide 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 aanvullingsuitkering. Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer uitsluitend aanspraak maakt op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling deze vermindering volledig plaatsvindt;
 - b. indien de deelnemer die naast zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling tevens aanspraak maakt op een ouderdomspensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de ouderdomspensioenuitkering 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 aanvullingsuitkering verminderd op de wijze als bedoeld 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 pensioenregeling inhoudende dat het pensioen 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 Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
 - b. free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.
6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:
 - a. werkzaamheden buiten het Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto aanvullingsuitkering, voor zover de som van deze inkomsten en de bruto aanvullingsuitkering 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 aanvullingsuitkering 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 aanvullingsuitkering, voor zover de som van deze inkomsten en de bruto aanvullingsuitkering op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt niet het in artikel 9, derde lid, bedoelde maximum.

*Toepassing oude
reglement***Artikel 17**

De bepalingen welke zijn neergelegd in het reglement van de Stichting zoals dat luidt op 31 december 2001 (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 2002 volledig arbeidsongeschikt, respectievelijk volledig werkloos is geworden.

*Bijzondere
gevallen***Artikel 18**

In alle zaken betreffende de toelating, de aanvullingsuitkering en het 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 worden geacht met de bedoeling van de regeling, beslist het bestuur der Stichting.

*Beroep***Artikel 19**

Degene ten aanzien van wie door het bestuur een beslissing is genomen over al of niet toelating, aanvullingsuitkering en vervallen van deelnemerschap, kan binnen één maand na dagtekening van de beslissing hiertegen in beroep gaan bij de Raad van Uitvoering als bedoeld in artikel 40 van de CAO.

*Inwerkingtreding***Artikel 20**

Dit reglement is in werking getreden op 1 juli 1979 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2002.

Bijlage VI Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(Artikel 21A van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Begripsbepalingen

a.

Stichting: Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309187.

Stichting

b.

Bestuur: het bestuur van de Stichting.

Bestuur

c.

Administrateur: Centraal Beheer Achmea (WAO-servicedesk) gevestigd te Hoofddorp, (Postbus 3078, 2130 KB Hoofddorp, tel.: 023-5679100).

Administrateur

d.

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

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

e.

Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Werkgever

f.

Deelnemer:

Deelnemer

1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is.
2. De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.
3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofddirecteuren en hoofddirecteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993.

g.

Verzekerde: de deelnemer.

Verzekerde

h.

Jaarinkomen: het coördinatieloon voor de sociale verzekering op jaarbasis, dat is gemaximeerd op de WAO-loongrens.

Jaarinkomen

VI

CAO

- i.**
CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor
- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of
 - Publiektijdschriftjournalisten en/of
 - Opinieweekbladjournalisten en/of
 - Vaktijdschriftjournalisten.

Statuten

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

WAO

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

WAO-loongrens

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

Arbeidsongeschiktheid

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

Uitvoeringsinstelling

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

Verzekeraar

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

Verzekeringsvoorwaarden

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

ZW

- q.**
ZW: de Ziektewet

Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan

Artikel 2

- 1.** Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.
De verzekerde verkrijgt in geval 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 vervolgutkering 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 driemaandelijkse termijnen over aan de administrateur. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.
2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de administrateur bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:
 - wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.
 Ingeval de werkgever alsdan de bijdrage nog niet voldoet, vervalt voor de werk-

Overdracht aan de administrateur

VI

nemers van de betreffende werkgever de deelname aan de verzekering met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van de overeenkomst en voorwaarden behorende aanvullende voorwaarden in verband met toepassing van de Pensioen- en Spaarfondswet (B-regeling schadeverzekeringen).

3. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast te stellen.
4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de administrateur bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de administrateur het recht een navordering in te stellen.

Artikel 7

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

*Aanmelding
binnen 30 dagen
na toekenning
WAO*

Artikel 8

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

Wijzigingen

Artikel 9

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

*Onvoorziene
gevallen*

Artikel 10

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

Inwerkingtreding

Bijlage VII Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(Artikel 24 van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

*Begrips-
bepalingen*

a.

Regeling Kinderopvang: de door CAO-partijen in artikel 21A 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 020-4309187.

Fonds

c.

Kintent, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, telefoon 030-2323100, Internet: www.kintent.nl, draagt zorg voor de feitelijke uitvoering van de regeling.

Kintent

d.

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

Werkgever

e.

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

Journalist

f.

Bijdrageplichtig loon: het 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 journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

*Bijdrageplichtig
loon*

g.

Ouder: een journalist is ouder van een kind indien:

Ouder

- sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen het kind en de journalist als ouder en het kind deel uitmaakt van het huishouden van de journalist
- geen sprake is van een familierechtelijke betrekking, maar de journalist 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.

h.

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

Kind

VII

Kindplaats- voorziening

- 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 vier vertegenwoordigers van werkgevers- en vier vertegenwoordigers van journalistenzijde.

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 die het reguliere basisonderwijs volgen 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 Kintent te Utrecht.
- b.** Er geldt een bijdrageregeling voor Buitenschoolse Opvang voor kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen.
- 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 journalist/ouder die de kosten van buitenschoolse opvang voor eigen rekening neemt, blijft de mogelijkheid bestaan op verzoek buitenschoolse opvang te realiseren door bemiddeling door Kintent.

Vaststelling en betaling bijdrage werkgever

Artikel 3

1. De werkgever is vanaf 1 januari 2003 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,6% berekend over het geldende bijdrageplichtig loon van zijn journalisten.
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 € 34,-.

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 Kintent door middel van aanmeldingsformulier Kinderopvang. Het aanmeldingsformulier voorziet in een firmastempel en handtekening van de werkgever.
2. Kintent 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 Kintent 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/journalist en de werkgever is beëindigd.

Voorwaarden

Artikel 6

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

Er geldt onder een aantal voorwaarden een gemitigeerd systeem van kostendeling, d.w.z.: na aftrek van de ouderbijdrage komt in beginsel 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.

*Toekenning
tegenwoordiging
in de kosten*

VII

Toelichting

Voor de gemitigeerde kostendeling geldt als uitgangspunt dat de bijdrage van de bedrijfstak aan de kosten van een kinderopvangplaats zal zijn beperkt tot 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 mitigering 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.
2. Kintent 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. Kintent 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 Kintent behandeld.
 4. Kintent 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. Kintent 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 Kintent 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 Kintent. De ouder dient rekening te houden met de door Kintent 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 Kintent 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 Kintent 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 journalist 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 Kintent zijn te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werkgever of journalist te vragen indien naar de mening van het bestuur of Kintent 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. Kintent is verantwoording schuldig aan het bestuur.

*Bevoegdheden
bestuur*

Artikel 9

Het bestuur en Kintent 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 2001.

Inwerkingtreding

Bijlage VIII Reglement van de Raad van Uitvoering

(Artikel 40 van de CAO)

<i>Raad van Uitvoering</i>	Artikel 1 Raad van Uitvoering: de Raad van Uitvoering als bedoeld in de CAO voor Opinie-weekbladjournalisten, hierna te noemen Raad.
<i>Samenstelling</i>	Artikel 2 a. Eris een commissie bestaande uit tien leden van wie vijf leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en vijf leden worden benoemd door de NVJ. De leden moeten allen werkzaam zijn in het tijdschriftuitgeverijbedrijf. b. Per geval benoemen de werkgeversorganisatie en de NVJ elk twee leden uit de commissie als bedoeld onder lid 2, sub a. Per geval benoemde leden vormen alsdan de Raad. Deze leden mogen niet afkomstig zijn uit de onderneming of het concern waar het geval zich voordoet of heeft voorgedaan. c. De in lid 2, sub b genoemde leden benoemen uit hun midden een voorzitter. De secretarissen van de werkgeversorganisatie en van de NVJ of hun plaatsvervangers treden in onderling overleg bij toerbeurt op als secretaris en tweede secretaris van de Raad. d. De benoeming van leden van de Commissie geschiedt voor onbepaalde duur totdat door de werkgeversorganisatie respectievelijk door de NVJ een ander lid resp. andere leden worden benoemd.
<i>Bevoegdheden</i>	Artikel 3 De Raad is bevoegd en heeft tot taak: 1. Alle geschillen, behoudens die met betrekking tot beëindiging van het dienstverband, welke ontstaan hetzij naar aanleiding van de bepalingen van de CAO, hetzij over enige andere zaak, welke betrekking heeft op de verhouding van uitgevers en journalisten bij de arbeid en welke niet in onderling overleg door de betrokkenen tot oplossing kunnen worden gebracht, door het uitbrengen van een bindend advies tot beslissing te brengen. Geschillen met betrekking tot beëindiging van het dienstverband zal de Raad van Uitvoering slechts in behandeling nemen indien de werkgever en de journalist gezamenlijk aan de Raad van Uitvoering hebben verzocht het geschil door het uitbrengen van een bindend advies tot oplossing te brengen. 2. Aangelegenheden, waaronder is te verstaan ieder onderwerp hetzij de uitlegging en/of toepassing van de CAO's betreffende, hetzij enige andere zaak, welke betrekking heeft op de verhouding tussen uitgevers en journalisten bij de arbeid, voorzover niet aan te merken als een geschil als sub 1 bedoeld, tot beslissing te brengen door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, dat - onverminderd het hierna sub 3 gestelde - niet bindend is voor de rechtstreekse betrokkenen, dan wel voor de betrokken redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger, dan voorzover dezen daarmee uitdrukkelijk akkoord gaan. De beslissing kan behelzen het advies om het onderhavige onderwerp bij wijze van geschil aanhangig te maken bij de Raad; 3. In gevallen waarin de CAO voorziet op verzoek dispensatie toe te staan van de bepalingen van de CAO voor enig tegelijkertijd te stellen tijdsverloop; 4. Voorts alles te verrichten wat de Raad bij de CAO wordt opgedragen. Ingeval van een geschil als bedoeld in 3. 1 neemt de Raad van Uitvoering, zo een

minnelijke schikking niet mogelijk blijkt, een beslissing die voor partijen bindend is.

Met betrekking tot de geschillen als bedoeld in 3.1 is de Raad van Uitvoering bij uitsluiting bevoegd, met dien verstande dat, wanneer de Raad wegens het staken der stemmen partijen heeft meegedeeld niet tot een uitspraak te kunnen komen, het partijen vrijstaat het geschil aanhangig te maken bij de burgerlijke rechter. Overigens kunnen partijen een bindend advies steeds voor marginale toetsing - d.w.z. toetsing op redelijkheid en billijkheid - voorleggen aan de burgerlijke rechter.

Artikel 4

a. Alle gevallen als bedoeld in art. 3 van dit reglement worden door de meest gereede partij, door partijen tezamen, door betrokkenen of door CAO-partijen aanhangig gemaakt bij de Raad.

b. Het aanhangig maken geschiedt door indiening van een schriftelijke, met redenen omklede, uiteenzetting van het geval en zonodig een omschrijving van de beslissing welke wordt gewenst.

De secretaris zendt onverwijld afschriften van alle ingediende stukken aan de wederpartij, dan wel aan de andere betrokkenen en zonodig aan de betrokken redactiecommissie.

Deze zijn bevoegd hun zienswijze met betrekking tot het aanhangig gemaakte geval schriftelijk kenbaar te maken binnen een termijn van een maand na verzending van de stukken door de secretaris.

De secretaris zendt onverwijld afschrift van de ontvangen reactie(s) aan de partij respectievelijk betrokkene(n) die het geval aanhangig heeft/hebben gemaakt.

c. In gevallen waarvan het spoedeisende karakter aannemelijk is, is de voorzitter bevoegd, op verzoek van de meest gereede partij of betrokkenen de secretaris op te dragen om, in afwijking van het hiervoor bepaalde, partijen direct voor mondelinge behandeling op te roepen.

d. De secretaris zendt onverwijld afschrift van alle ingediende stukken aan ieder van de aangestelde leden van de Raad die met de behandeling van de zaak zijn belast.

De Raad komt zo spoedig mogelijk bijeen ter behandeling van de zaak.

Op verzoek van partijen respectievelijk betrokkenen kan de voorzitter echter gelegenheid geven voor repliek en dupliek; de secretaris zorgt voor onverwijldde toezending van afschriften over en weer.

e. De Raad neemt geen beslissing zonder dat de partijen resp. betrokkenen, in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord, tenzij geen der partijen daarop prijs stelt.

De Raad is bevoegd de betrokken redactiecommissie eveneens te horen.

f. Elke partij of rechtstreeks betrokkene kan zich doen bijstaan door een raadsman, of deskundige. Zonodig kan hij zich doen vertegenwoordigen door een van een schriftelijke volmacht voorziene gemachtigde.

g. Iedere beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen, zonder dat uit de beslissing van het gevoelen der leden afzonderlijk blijkt.

De Raad kan zich onthouden van het geven van een beslissing.

Procedure

V-III

Beslissingen

Artikel 5

- a. Ingeval van een geschil zal de Raad allereerst beproeven of partijen alsnog langs de weg van een minnelijke schikking tot elkaar te brengen zijn. Indien een schikking wordt bereikt, legt de secretaris de inhoud ervan in een proces-verbaal vast, dat dezelfde kracht heeft als ware het een bij wijze van bindend advies genomen beslissing van de Raad. De secretaris zendt een gewaarmerkt afschrift van het procesverbaal aan partijen. Indien dit niet mogelijk blijkt neemt de Raad een beslissing die voor partijen bindend is.
- b. Een beslissing is steeds met redenen omkleed. De secretaris zendt binnen vier weken na de uitspraak een gewaarmerkt afschrift bij aangetekend schrijven aan partijen respectievelijk betrokkenen en voorzover van toepassing aan de betrokken redactiecommissie.
- c. De Raad zal zijn beslissing in dier voege openbaar maken als hij wenselijk zal oordelen.

Kosten

Artikel 6

De kosten, aan werkzaamheden van de Raad verbonden, worden door de werkgeversorganisatie en de NVJ gezamenlijk gedragen.

Geheimhouding

Artikel 7

De leden en secretarissen van de Raad zijn tot geheimhouding verplicht ter zake van al datgene, wat hun als zodanig in verband met aan het oordeel van de Raad onderworpen gevallen ter kennis komt.

Slotbepaling

Artikel 8

Dit reglement maakt onderdeel uit van de CAO voor Opinieweekbladjournalisten.

Bijlage IX Modelredactiestatuut voor Opinieweekbladen

(Artikel 12.3 van de CAO)

Artikel 1

1. Het opinieweekblad beoogt te voldoen aan de behoefte van de lezers aan informatie en opinievorming.
 - Het geeft gestalte aan het in Nederland geldende grondrecht van vrijheid van meningsuiting, informatieverwerving, informatievermenigvuldiging en informatieverstrekking, zoals vastgelegd in onder meer artikel 7 van de Grondwet en artikel 10 van het Verdrag van Rome.
 - Het maakt als massacommunicatiemiddel, in het bijzonder gericht op de opinievorming, mede het functioneren van de democratie mogelijk.
 - Het is als massacommunicatiemiddel in het algemeen tevens medium voor het tegen betaling overbrengen van reclameboodschappen van particulieren, bedrijfsleven en overheden aan zijn lezers.
2. De bijzondere aard van een opinieweekblad stelt bijzondere eisen aan de structuur van de organen die bij het produceren van de redactionele inhoud van een opinieweekblad zijn betrokken. Hoofredactie en redactie dienen hun informatieverwervende, informatieverstreckende en opiniërende taak binnen het kader van hetgeen in de beginselverklaring van het opinieweekblad is vastgelegd, te kunnen uitvoeren zonder rechtstreekse beïnvloeding door wie dan ook, noch van binnen uit, noch van buitenaf, anders dan op de wijze als in dit statuut wordt geregeld.
 - Het redactiestatuut, dat overleg en betrokkenheid voor de redactie op grond van het vorenstaande in het bedrijf regelt, geeft derhalve een vorm van medezeggenschap van een andere aard dan de medezeggenschap die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden voor alle werknemers in het bedrijf gelijkelijk geldt.
 - Krachtens de wet berust de leiding van de onderneming bij de directie. Zij is aansprakelijk en verantwoordelijk voor en heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de financiële gang van zaken in de onderneming en de exploitatie van het opinieweekblad, c.q. de opinieweekbladen, door haar uitgegeven.
 - Onder leiding en verantwoordelijkheid van de hoofredacteur is de redactie belast met de inhoudelijke verzorging van het opinieweekblad, zoals geregeld in dit statuut.

*Considerans: het
opinieweekblad
en zijn functie*

Artikel 2

1. Bij elke opinieweekblad dienen de beginselen en/of het redactionele karakter duidelijk schriftelijk te zijn vastgelegd. Van deze uitgangspunten resp. het redactionele karakter kan een nadere uitwerking zijn vastgelegd in richtlijnen.
2. De hoofredactie en redactie beschouwen de beginselen en/of het redactionele karakter als gegeven indien en voorzover deze aan iedere in dienst van het betrokken opinieweekblad zijnde journalist schriftelijk zijn meegedeeld.

*Beginsel-
verklaring*

Artikel 3

1. Er is een redactievergadering die het belangrijkste orgaan is van overleg van de redactie over redactionele aangelegenheden.

*De organen en
hun bevoegdheden*

2. Er is een redactieraad die de redactie vertegenwoordigt bij het overleg met de directie en de bevoegdheden uitoefent die de redactievergadering aan hem delegeert. Deze redactieraad en de redactiecommissie, die krachten de CAO functioneert, kunnen dezelfde personele samenstelling hebben.
3. De hoofdredactie voert in het kader van de beginselen en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen van het opinieweekblad in overeenstemming met de redactievergadering het algemene politieke, maatschappelijke en levensbeschouwelijk beleid.
4. De hoofdredactie heeft de leiding van de redactie van het opinieweekblad en is verantwoordelijk voor de redactionele inhoud ervan.
5. In alle gevallen waarin de directie weet of kan vermoeden dat haar beslissingen t.a.v. de algemene bedrijfsvoering rechtstreeks of zijdelings invloed van belang kunnen hebben op het redactionele beleid, pleegt zij vooraf overleg met de hoofdredactie en de redactieraad.
6. In alle gevallen waarin de hoofdredactie weet of kan vermoeden dat de redactionele beslissingen rechtstreeks of zijdelings invloed kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering pleegt zij vooraf overleg met de directie.
7. Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de door de statuten van de onderneming aangewezen benoemende instantie verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering die mede het recht heeft tot voordracht voor benoeming of ontslag.
8. Een hoofdredacteur wordt niet benoemd of ontslagen dan overeenkomstig de procedure als bepaald in artikel 3.14, onverminderd de bevoegdheid van de benoemende instantie tot ontslag op staande voet.
9. Binnen het kader van het in de onderneming op grond van het overleg tussen directie en ondernemingsraad te voeren personeelsbeleid dienen hoofdredactie en redactievergadering tot overeenstemming te komen over de hoofdlijnen van het redactionele personeelsbeleid. Op grond daarvan voert de hoofdredactie het redactionele personeelsbeleid uit.
10. De hoofdredactie pleegt met de redactievergadering overleg over de hoogte en de verdeling over de verschillende posten van het redactiebudget alsmede over ingrijpende wijzigingen in de besteding.
11. Hoofdredactie en redactieraad worden door de directie geregeld vertrouwelijk op de hoogte gesteld van de financiële positie van de onderneming onder overlegging van de exploitatierekening en een prognose van de rendementspositie.
12. Besluiten tot wijzigingen van de beginselen en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.14. De redactievergadering is bevoegd dergelijke wijzigingen te doen.
13. Besluiten, die naar de mening van de redactievergadering van fundamenteel belang zijn voor de taak en functie van de redactie worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.14. Dit geldt met name voor wijziging van karakter en verschijningsvorm van het opinieweekblad, wijziging van de samenstelling en positie van redactie en hoofdredactie en besluiten als bedoeld in artikel 5.6.
14. In de gevallen bedoeld in de artikelen 3.8, 3.12, 3.13, 5.6 en 6 neemt de directie c.q. andere beslissende instantie van de opinieweekbladuitgeverij pas een beslissing nadat diepgaand overleg heeft plaatsgehad met de redactievergadering. Wanneer directie en redactievergadering niet tot overeenstemming komen brengt de redactievergadering ongeacht of zij reeds eerder van het recht tot voor-

dracht c.q. het doen van voorstellen gebruik maakte, binnen veertien dagen schriftelijk en gemotiveerd advies uit. De directie c.q. andere beslissende instantie wijkt niet af van het advies van de redactievergadering dan om zwaarwichtige redenen die zij schriftelijk aan de redactievergadering heeft kenbaar gemaakt. De uitvoering van dit besluit heeft niet eerder plaats dan 14 dagen na dagtekening van deze schriftelijke motivering. Geschillen over de toepassing van de procedurevoorschriften van dit artikel kunnen in afwijking van het in artikel 3 van het Reglement van Uitvoering bepaalde aanhangig worden gemaakt bij de president van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam in hoogste ressort. Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt uiterlijk op de veertiende dag volgend op die van dagtekening van vorenbedoeld schriftelijke motivering. Vanaf het moment waarop de dagvaarding aan de directie is betekend, schort zij de uitvoering van het aan de procedure onderworpen besluit op tot de rechter een uitspraak heeft gedaan.

Artikel 4

1. De redactievergadering bestaat uit de volgende stemgerechtigde leden:
 - a. Alle journalisten die tenminste voor 50% in dienstverband voor onbepaalde tijd aan het opinieweekblad zijn verbonden.
 - b. De redactionele medewerkers t.a.v. wie de redactievergadering, bestaan de uit de leden onder 1 genoemd, met instemming van directie heeft besloten hen met stemrecht tot de vergadering toe te laten. De redactievergadering, bestaande uit de leden onder 1 genoemd, beslist welke redactionele medewerkers zonder stemrecht vergaderingen kunnen bijwonen.
2. De redactievergadering komt tenminste eenmaal per jaar bijeen.
3. Op verzoek van de hoofdredactie, de redactieraad of tenminste een vijfde van het totaal aantal leden dient een redactievergadering te worden gehouden. Binnen één week na indiening van het verzoek roept de voorzitter de redactievergadering bijeen.
4. De hoofdredacteur of een der hoofdredacteurs is voorzitter van de redactievergadering behoudens zijn vrijwillige afstand van dit recht of een afwijkend onderling akkoord ten deze.
5. De redactievergadering kan slechts geldige besluiten nemen wanneer tweederde van de stemgerechtigde leden aan de stemming deelneemt. Er wordt besloten met gewone meerderheid van stemmen. In de gevallen bedoeld in het artikel 3.14 wordt besloten met een meerderheid van tenminste tweederde van het aantal aanwezige stemgerechtigde leden, tenminste overeenkomende met de gewone meerderheid van de onder 4.1.a. genoemde journalisten.
6. Jaarlijks kiest de redactievergadering een redactieraad. Actief en passief kiesrecht hebben alle onder 4.1.a. genoemde journalisten. Indien de redactievergadering in een speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering als oordeel uitsprekt, dat de redactie door de zittende redactieraad niet meer naar behoren wordt vertegenwoordigd treedt de redactieraad af.
7. De redactieraad zal tenminste drie leden tellen. Hij kiest uit zijn midden een voorzitter.
8. De vergaderingen van de redactieraad zijn in principe toegankelijk voor alle stemgerechtigde leden van de redactievergadering. Alleen wanneer de redactieraad zelf meent dat een vergadering een beloten karakter moet dragen kan van deze openbaarheid worden afgeweken. Van elke vergadering van de redactieraad wordt verslag uitgebracht aan de redactievergadering. Besluiten worden

*Samenstelling en
werkwijze
organen*

schriftelijk vastgelegd.

9. De hoofdredactie kan zich op eigen initiatief op verzoek van de redactieraad in specifieke gevallen in het overleg met de directie en/of raad van commissarissen laten bijstaan door een of meer leden van de redactieraad.

Artikel 5

1. Wanneer een lid van de redactie gewetensbezwaren heeft tegen een aan hem verstrekte opdracht en hij zich niet kan neerleggen bij een door de hoofdredactie ter zake genomen beslissing, kan hij zich wenden tot de redactievergadering met het verzoek om een uitspraak.
2. Wanneer de hoofdredactie ingrijpende wijzigingen aanbrengt of doet aanbrengen in verslagen of artikelen van redacteuren kan de betrokkene verlangen dat het stuk niet wordt geplaatst. Indien de hoofdredacteur niettemin tot plaatsing besluit, zal het artikel niet van de naam van betrokkene worden voorzien en kan betrokkene zich tot de redactievergadering wenden met het verzoek om een uitspraak.
3. Indien de hoofdredactie besluit een verslag of artikel niet te plaatsen kan de betrokkene zich eveneens wenden tot de redactievergadering met het verzoek om een uitspraak. Indien de hoofdredactie meent een conclusie van de redactievergadering niet te kunnen aanvaarden, maakt zij haar standpunt gemotiveerd kenbaar aan de redactievergadering.
4. Indien besloten wordt in het kader van de dienstbetrekking gemaakt werk van een lid van de redactie of van een journalist, niet zijnde redactielid, te plaatsen in een ander publiciteitsorgaan, is daarvoor de toestemming van betrokkene nodig. Toestemming zal slechts mogen worden onthouden om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan.
5. De hoofdredactie wordt van de aanvang af vertrouwelijk geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie, fusie, koop, verkoop of liquidatie van de uitgeverij of de opinieweekbladuitgaven?, tot uitgave of liquidatie van een titel, tot opnemng in een concernverband en/of verbindingen van andere aard.
6. Alvorens aan de in lid 5.4 genoemde voornemens enig begin van uitvoering te geven, pleegt de directie vertrouwelijk overleg met de redactieraad over boven genoemde aangelegenheden, tenzij redelijkerwijze kan worden aangenomen dat deze geen invloed zullen hebben op de redactionele functie van het betrokken opinieweekblad.
7.
 - a. Zodra de verwachting gewettigd is, dat de in lid 5.5 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie te zelfder tijd als zij de ondernemingsraad verplicht is in te lichten de redactieraad in de gelegenheid zich een oordeel hierover te vormen.
 - b. Alvorens de directie een definitieve beslissing neemt te dezer zake stelt zij de redactieraad in de gelegenheid overleg te plegen met de redactievergadering en pleegt ook zelf overeenkomstig artikel 3.14 overleg met de redactievergadering. De redactieraad kan zich, zo mogelijk in samenwerking met de ondernemingsraad, laten bijstaan door een, in overeenstemming met de directie c.q. uitgever uit te nodigen deskundige, die vertrouwelijk inzage krijgt in alle bescheiden die voor de te nemen beslissing van belang zijn.
8. De directie licht de redactieraad zo spoedig mogelijk in over een voorgenomen wijziging in de samenstelling van de kring van eigenaren van de uitgeverij, alsmede van de raad van commissarissen en/of een ander college van toezicht.

9. Indien een onderwerp behoort tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad belet zulks niet de uitoefening van de bevoegdheden van de redatievergadering en/of redactieraad, zoals in dit statuut omschreven.
10. Indien de hoofdredactie wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een gedachtenwisseling in de ondernemingsraad zal zij daaraan gevolg geven. De redactieraad zal de ondernemingsraad geregeld op de hoogte stellen van zijn werkzaamheden.
11. De redactieraad treedt niet in de bevoegdheden die krachtens de CAO behoren tot die van redactiecommissie.

Artikel 6

Tenzij de president van de rechtbank te Amsterdam op grond van het bepaalde in artikel 3.14 bevoegd is een uitspraak te doen, is op geschillen over de toepassing van het statuut artikel 40 van de CAO voor Opinieweekbladjournalisten van toepassing.

Geschillenregling

Artikel 7

Wijziging van het redactiestatuut wordt vastgelegd door de opinieweekbladonderneming en geschiedt in overleg tussen directie, hoofdredactie en redatievergadering. De wijziging heeft de instemming van de redatievergadering volgens de procedure als bepaald in artikel 3.14.

Slotbepaling

Bijlage X Modelarbeidsovereenkomst voor (foto)journalisten

(Artikel 26.2 van de CAO)

De ondergetekenden:

.....¹⁾, gevestigd te
hierna te noemen A,

en

.....²⁾, wonende te
hierna te noemen B,

in aanmerking nemende het bepaalde in artikel 26 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Opinieweekbladjournalisten (welke verder wordt aangeduid als "de CAO") verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1

Aanstelling

1. A stelt B aan³⁾ _____ met ingang van
bevestigt B te hebben aangesteld⁴⁾
.....20..... om in zijn/haar dienst journalistieke arbeid te verrichten
ten behoeve van het door A uitgegeven opinieweekblad
(alsmede ten behoeve van de volgende door A verder uitgegeven bladen en
periodieken)
2. B wordt³⁾ belast met de functie van⁵⁾
is thans⁴⁾
(Daarnevens wordt³⁾ hij belast met⁶⁾
is⁴⁾
3. De aanstelling geschiedt³⁾
is geschied⁴⁾

voor onbepaalde tijd⁷⁾

/op proef voor de duur vanzijnde tot⁸⁾

/voor de duur vanzijnde tot⁹⁾

Artikel 2

Indeling

1.A.¹¹⁾ Hoewel B uit hoofde van de door hem, hierboven in artikel 1.
lid 2, vermelde en met ingang van20.....
te vervullen³⁾
vervulde⁴⁾
functie onder afdeling valt, is hij ingedeeld in de
naast-lagere afdeling, zoals hierboven vermeld in artikel 4 lid 4 van de CAO,
op welke bepaling A bij dezen een beroep doet (en zulks voor een termijn
van ten hoogste
zijnde tot¹²⁾

1.B. B wordt ingedeeld in afdeling.....¹⁰⁾
 is thans
 als bedoeld onderscheidelijk in artikel 4 (voor fotojournalisten artikel 8) van
 de CAO.

2. ¹³⁾ Op²⁰⁾.....¹⁴⁾ bedraagt de door B vervulde journalistieke
 diensttijd die overeenkomstig de artikelen 5 en 6 (voor fotojournalisten
 artikelen 9 en 10) van de CAO voor de berekening van het hem in zijn afde-
 ling toekomende minimumsalaris in rekening dient te worden gebracht,
 jaren en maanden ¹⁵⁾

Artikel 3

1. Het salaris van B bedraagt, per jaar berekend, op de in artikel 2, lid 2, vermelde
 datum:

Salaris

a. persoonlijk minimumsalaris ¹⁷⁾ €

b. bovenminimaalsalaris ¹⁷⁾ €

c. bijslag ziektekostenverzekering (artikel 22 CAO) €

d. een vaste toelage wegens.....¹⁸⁾
 van% zijnde thans €
 zijnde

e.²¹⁾ .. €

totaal €

(1A. ²²⁾ Ten aanzien van het in dit artikel in lid 1, sub b, bedoelde boven-
 minimale salaris wordt bepaald, dat dit
 voor een bedrag van € niet kan worden ingewacht.)
 in zijn geheel

2. De uitbetaling van het salaris geschiedt maandelijks
 om de vier weken
 en wel op²³⁾

Artikel 4

B zal de werkzaamheden die hem krachtens deze overeenkomst en de artikelen 11,
 lid 2. en 26, lid 2. sub b en c. van de CAO worden opgedragen, naar zijn beste
 kunnen verrichten met inachtneming van

*Uitvoering
 werkzaamheden*

a. de hem door de hoofdredactie en directie - overeenkomstig het bepaalde in
 artikel 11 van de CAO - gegeven voorschriften en aanwijzingen;

b. de hem in artikel 26, lid 2, sub 1. van de CAO opgelegde geheimhoudingsplicht,
 welke meebrengt dat hij geen gegevens - de onderneming van A of de door haar
 uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander
 onderwerp, waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst - aan der-
 den zal verstrekken, noch tijdens noch na beëindiging van het dienstverband,
 dan met toestemming van A.

X

c. de beginselen van²⁴⁾
het karakter

die hier als volgt worden omschreven:
dat wordt

*Journalistiek
legitimatie-
bewijs*

Artikel 5

Een door A en B eventueel uit te reiken legitimatiebewijs blijft eigendom van A. B verklaart bij voorbaat deze eigendom te zullen erkennen en op eerste vordering, en in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, het betrokken legitimatiebewijs bij A te zullen inleveren.

Artikel 6

Partijen komen bovendien het volgende overeen: 1e 2e 3e enz.

*Toepasselijkheid
CAO*

Artikel 7

1. Partijen verklaren de bepalingen van de CAO voor Opinieweekbladjournalisten ook voor zover in deze overeenkomst niet uitdrukkelijk vermeld - op deze overeenkomst van toepassing te achten en zich bij de naleving en uitvoering van deze overeenkomst stipt aan deze bepalingen te zullen houden. Zij zullen deze overeenkomst te goeder trouw en gelijk een goede werkgever en goede werknemer betaamt uitvoeren.
2. Indien deze overeenkomst bedingen mocht bevatten die in strijd zijn met de CAO, zijn zij nietig en wordt het recht van partijen om zich op de nietigheid van deze bedingen te beroepen door de bepalingen van deze overeenkomst niet aangetast.

.....20.....
(handtekening)

¹⁾ Naam van de onderneming

²⁾ Naam van de journalist

³⁾ Voor het geval dat de journalist in dienst wordt genomen

⁴⁾ Voor het geval dat de journalist reeds in dienst is

⁵⁾ Omschrijving van de journalistieke functie, dus bijv.: hoofdredacteur, redacteur-verslaggever, kunstcriticus enz.

⁶⁾ Omschrijving van bijzondere, niet uit zijn functie voortvloeiende, journalistieke werkzaamheden en/of van niet-journalistieke werkzaamheden, als bedoeld in artikel 11 leden 2 en 3 van de CAO, waarmee de journalist eventueel mocht worden belast.

⁷⁾ Van toepassing, tenzij een der hieronder in noot 8) of 9) genoemde gevallen aanwezig is.

⁸⁾ Van toepassing bij een aanstelling op proef overeenkomstig artikel 29, lid 3 van de CAO.

⁹⁾ Van toepassing bij een tijdelijke aanstelling (artikel 29, lid 2 of lid 4 van de CAO).

¹⁰⁾ Niet van toepassing op de hoofdredacteurs.

¹¹⁾ Alleen van toepassing indien op artikel 4, lid 4 van de CAO een beroep wordt gedaan.

¹²⁾ Alleen van toepassing indien de overgangperiode bij voorbaat op een kortere termijn dan twee jaar wordt of is bepaald.

¹³⁾ Dit lid is niet van toepassing op hoofdredacteurs.

¹⁴⁾ De datum waarop de journalist in dienst wordt genomen, c.q. de datum waarop de reeds voordien bestaande arbeidsovereenkomst wordt bevestigd.

¹⁵⁾ Voor de wijze van berekening van het aantal dienstjaren zie men in het bijzonder artikel 6 leden 1 en 5 van de CAO.

- 16) Hier in te vullen het persoonlijke minimumsalaris dat de journalist toekomt, zulks ingevolge het bepaalde in de artikelen 5 en 6 c.q. 9 en 10 van de CAO, gelet op het in artikel 2 van de individuele overeenkomst omtrent zijn indeling en diensttijd vermelde. Bij de vermelding van het minimumsalaris van hoofdredacteuren en waarnemende hoofdredacteuren dient rekening te worden gehouden met de bepalingen resp. vervat in de leden 1 en 2 van artikel 7 van de CAO.
- 17) Hier te vermelden het bovenminimale salaris dat de journalist eventueel geniet uit hoofde van het bepaalde in de leden 2 t/m 5 van artikel 5 dan wel leden 2, 3 en 4 van artikel 9 van de CAO.
- 18) In te vullen indien aan de journalist - bijv. wegens de regelmatige vervulling van een bijzondere neventaak (vgl artikel 5 lid 4, sub b van de CAO)
- een vaste toelage boven zijn salaris mocht zijn toegekend.
- 19) Van toepassing in de gevallen dat de toelage op een percentage van het salaris is gebaseerd.
- 20) Van toepassing wanneer de toelage op een vast bedrag is gefixeerd.
- 21) Hier kunnen eventuele andere salarisbestanddelen of -bijslagen worden vermeld, zoals niet in de schalen verwerkte AOW/AWW-compensatie.
- 22) Alleen van toepassing indien de directie van haar inwachtingsbevoegdheid, als bedoeld in artikel 6 lid 4, geheel of gedeeltelijk afstand heeft gedaan.
- 23) Hier de vaste datum of het op andere wijze bepaalde tijdstip van uitbetaling vermelden.
- 24) De naam van het (de) betrokken blad(en).
- 25) Van toepassing voor het geval dat ten gunste van de journalisten van de CAO wordt afgeweken (vgl. artikel 26, lid 2, sub f) dan wel dat van de in sommige artikelen van de CAO voorziene mogelijkheid om t.a.v. bepaalde punten speciale regelingen te treffen gebruik wordt gemaakt.

Bijlage XI

Modelreglement voor een spaarloonregeling

(Protocollaire bepaling nr. 10 van de CAO)

Begrips- bepalingen

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. Spaarinstelling¹;
7. Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort.

Doel

Artikel 2

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

Toetreding

Artikel 3

1. Iedere werknemer kan tot de spaarloonregeling toetreden.
2. De toetreding geschiedt door het indienen van een aanmeldingsformulier. Hierdoor wordt de werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het bruto inkomen en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.
3. De deelnemer onderwerpt zich door de ondertekening van dit aanmeldingsformulier aan de bepalingen van dit reglement en aan de beslissingen ten uitvoering daarvan van de werkgever of de spaarinstelling.

Spaarloon

Artikel 4

1. Het spaarloon is het bedrag dat de deelnemer door de werkgever laat inhouden op zijn bruto maandsalaris, respectievelijk één van de bijzondere uitkeringen².
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 (euro's) en bedraagt minimaal € 12,- per jaar. Het spaarloon bedraagt in ieder kalenderjaar niet meer dan het in artikel 11, 1e lid, onderdeel h, onder 2e, van de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde bedrag³.
4. Wijziging van het spaarloon kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

1 Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.

2 Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.

3 Met ingang van 2000 bedraagt het wettelijk toegestane maximum € 787,76 per jaar.

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.

Wijze van sparen

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 beste-
dingsdoelen*

XI

Levens- verzekering

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.

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 aanlooprijks begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld aan het spaarloon op de spaarloonrekening.
2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. de aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling.;
 - b. de bewaring geschiedt door of onder verantwoordelijkheid van de spaarinstelling;
 - c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer.
 - d. bij de verkoop van effecten dient uit de opbrengst onverwijld het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.

Aankoop van effecten

- 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

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.

Rente en vrijgekomen spaarloon

Artikel 12

- 1. De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:
 - a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen het overlijden van de deelnemer;
 - b. het opzeggen van de deelneming door de deelnemer.
- 2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de deelnemer, respectievelijk zijn rechthebbenden, de spaarloonrekening:
 - a. aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft;
 - b. opheffen, waarbij voor toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 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.

Beëindiging van de deelneming - door de werknemer

Artikel 13

De werkgever kan de deelneming van een deelnemer beëindigen in verband met niet naleving van bepalingen uit het reglement of beslissingen van de werkgever of de spaarinstelling ten uitvoering van dit reglement. In dat geval dient de deelnemer de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft

- door de werkgever

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

<i>Bevoegdheid werkgever</i>	Artikel 15 In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.
<i>Rol van de Ondernemingsraad</i>	Artikel 16 Met betrekking tot de artikelen 14 en 15 moet het daarin bepaalde worden toegepast met inachtneming de Wet op de ondernemingsraden.
<i>Inwerkingtreding</i>	Artikel 17 Deze spaarloonregeling treedt in werking op.....

Trefwoordenregister

Aanstelling

- discriminatieverbod, Art. 26.4
- door directie, Art. 26.1
- schriftelijk, Art. 26.2
- termijn van, Art. 29.1
- tijdelijke, Art. 29.2
- voor bepaalde tijd, Art. 29.3

Aanvullingsregeling

- bij prepensioen, Art. 32, Bijlage V-B

Afwezigheid

- met behoud salaris, Art. 19

Algemeen verbindend verklaring

- Prot. bep. nr. 1

Arbeidsduur

- 58+, Art. 1A
- 58+ , Art. 14A.7
- ADV oudere journalisten, Art. 18
- afwijkende afspraken, Art. 1A
- deeltijd en ADV, Art. 1A
- langdurige afwezigheid, Art. 15
- normale, Art. 1A
- overmatige werktijd, Art. 14
- roostervrije dagen, Art. 14A
- rustdag, Art. 16
- verlofregeling, Art. 15.1

Arbeidsongeschiktheid

- algemeen, Art. 19.1
- en ADV oudere journalisten, Art. 18.4
- gedeeltelijke, Art. 21.3
- geen opzegging binnen 3 jaar, Art. 21.5
- geneeskundig onderzoek, Art. 21.6
- inschrijving RBA, Art. 21.4

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- aanspraken, Bijlage VI: art. 2
- afwijkende bepaling, Bijlage VI: art. 4
- begripsbepalingen, Bijlage VI: art. 1
- bijdrage, Art. 21A.2; Bijlage VI: art. 5
- doelstelling regeling, Art. 21A.2
- indexering uitkering, Bijlage VI: art. 3
- onvoorziene gevallen, Bijlage VI: art. 9
- overdracht administrateur, Bijlage VI: art. 6
- Regeling, Art. 21A; Bijlage VI

- uitkering, Art. 21A.2
- verstrekken van gegevens, Bijlage VI: art. 7
- wijziging regeling, Bijlage VI: art. 8

Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Art. 27. Bijlage IV-A

Arboconvenant

Prot. bep. nr 15

Bedrijfstakbureau

Art. 38A

Bedrijfstakoverleg

- Prot. bep. nr. 3

Bevordering

- Art. 7.4

Bijzonder verlof

Art. 19.2

Bomilo

- Art. 4.3

CAO

- duur, Art. 41.1
- opzegging, Art. 41.2
- tussentijdse herziening, Art. 42
- voortdurende afspraken, Art. 41.3

Deeltijd

- evenredigheid, Art. 2.4
- Art. 1A

Deeltijdarbeid

- algemeen, Art. 26A
- kenbaarheid bij werving, Art. 26A.2
- omzetting dienstverband, Art. 26A.1
- vervangende functie, Art. 26A.3
- voorrangspositie, Art. 26A.4

Dienstverband (zie ook: Aanstelling)

Dienstverband

- einde wegens dringende redenen, Art. 31
- einde van rechtswege, Art. 29.7
- overneming bij structuurwijziging, Art. 37

Directie

- definitie, Art. 1 sub f

Discriminatieverbod

- algemeen, Prot. bep. nr. 13
- bij aanstelling, Art. 26.4

Embargo

- eerste publicatie, Art. 13.7

Feestdagen

- algemeen, Art. 19A
- compensatie, Art. 19A

Freelance journalisten

- geschillen, Prot. bep. nr. 15

Functiejaren

- Art. 7.1

Functioneringsgesprek

- jaarlijks, Art. 5.2

Geschillen

- met freelance-journalisten, Prot. bep. nr. 14

Herplaatsing

- na militaire dienst, Art. 20.3

Hoofredacteur

- definitie, Art. 1 sub d
- geleidelijke inschaling, Art. 8.2
- waarneming, Art. 8.3
- inschaling, Art. 8.1

Hoofredacties

- Art. 8

Indeling

- geschillen over, Art. 5.5
- in klassen, Art. 5
- terugplaatsing, Art. 5.6
- voordracht hoofredacteur, Art. 5.3
- voorlopig, Art. 5.4

Journalist

- definitie, Art. 1 sub a

Journalistieke arbeid

- definitie, Art. 1 sub b

Journalistieke werkzaamheden

- Art. 11

Kapitaaluitkering

- na ontslag wegens structuurwijziging,
Art. 38.5C; art. 38.8

Keuring

- Art. 21.7

Kinderopvang

- begripsbepalingen, Bijlage VII: art. 1
- bevoegdheden bestuur, Bijlage VII: art. 8
- bijdrage na afloop CAO, Art. 24.3
- bijdrage werkgever, Art. 24.2
- einde tegemoetkoming, Bijlage VII: art. 7
- geheimhouding gegevens, Bijlage VII: art. 9
- kwaliteitsnormen kindplaatsen, Bijlage VII: art. 4
- regeling, Art. 24; Bijlage VII
- toekenning tegemoetkoming, Bijlage VII: art. 6
- vaststelling bijdrage, Bijlage VII: art. 3
- voorwaarden, Bijlage VII: art. 5

Loongebouw, herziening

Prot.bep. nr 7

Maatwerk

Art. 27, Bijlage IV-A

Militaire dienst

- Art. 20

Minimum pensioenvoorwaarden

- Bijlage III-A

Minimum prepensioenvoorwaarden

- Bijlage III-B

Model-arbeidsovereenkomst

- Bijlage X

Model-redactiestatuut

- Bijlage IX

Netto salaris

- Art. 21.2; art. 38.9

Nevenwerkzaamheden

- fulltimers/parttimers, Art. 13

Onkostenvergoeding

- Art. 25

Ontslag

- bij structuurwijziging, Art. 37.5; art. 38

Opinieweekblad

- definitie, Art. 1 sub g

Opleidingsbeleid

- Bijlage IV

Opzegging

- ontslagbescherming, Art. 30.3

- opzegtermijn, Art. 30.2

- schriftelijk, Art. 30.1

- tussentijds, Art. 29.6

Oudere journalisten

- arbeidsduur, Art. 18

Overlijden

- uitkering bij, Art. 33

Overmatige werktijd

- compensatie, Art. 14.1

- vaststelling, Art. 14.3

Pensioenbepaling

- Art. 34

- minimum pensioenvoorwaarden, Bijlage III-A

- minimum prepensioenvoorwaarden, Bijlage III-B

Pensioenopbouw

- bij ouderschapsverlof, Art. 34A

Periodieke verhoging

- Art. 7.2

Persoonlijke ontwikkeling

Prot. bep. nr 9

Raad van Uitvoering

- beslissingen, Bijlage VIII: art. 5

- bevoegdheid, Art. 39.7; art. 40.1;

Bijlage VIII: art. 3; bijlage VIII: art. 6

- geheimhouding, Bijlage VIII: art. 7

- kosten, Bijlage VIII: art. 6

- procedure, Bijlage VIII: art. 4

- reglement, Bijlage VIII

- samenstelling, Bijlage VIII: art. 2

- verplichte adïering, Art. 40.2

Redactiecommissie

- Art. 39

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 12

- basisregeling, Art. 12.4

- model, Bijlage IX

- vaststelling/wijziging, Art. 12

- verplichte gelding, Art. 12.5

Roostervrije dag

- collectieve aanwijzing, Art. 14A.5

- definitie, Art. 1 sub h

- niet voor 58+ , Art. 14A.7

- opsparen, Art. 14A.6

- rooster, Art. 14A

- samenloop, Art. 14A

Rustdag

- wekelijks, Art. 16

Salaris

- aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, Art. 21.1

- aanvulling bij structuurwijziging,
Art. 37.4; art. 38.4

- bij eerste oefening, Art. 20.1

- bij oefening op herhaling, Art. 20.2

- bomilo, Art. 4.3

- functiejaren, Art. 7.1

- geen verlichte doorbetaling, Art. 19.4

- herziening salarisgebouw, Prot.Bep. nr 7

- laatstgenoten, Art. 33.4

- naar tijdsduur, Art. 3.1

- netto salaris, Art. 21.2

- normsalaris, Art. 6

- periodieke betaling, Art. 3.2

- periodieke verhoging, Art. 7.2

- salarisschalen, Bijlage I

- verhoging, Prot. bep. nr. 2

Scholing

- Inzetbaarheid en, Art. 18A, Bijlage IV

Seniorenregeling

- Art. 19

Sociaal Plan

- bij structuurwijziging, Art. 38.5

Spaarloonregeling

- aanbeveling, Prot. bep. nr. 13
- model-reglement, Bijlage XI

Structuurwijziging

- aanvullingstermijnen, Art. 37.4
- algemeen, Art. 36
- einde dienstverband, Art. 38.1
- handhaving arbeidsvoorwaarden, Art. 37.2
- hoogte aanvulling, Art. 38.10
- medeling van, Art. 36.2
- ontheffing uit functie, Art. 38.2
- ontslag journalist, Art. 37.5; art. 38
- opschorting verplichting werkgever, Art. 38.11
- overneming dienstverband, Art. 37
- sociaal plan, Art. 38.5
- voortzetting werkgeversbijdragen, Art. 38.12
- wijziging positie journalist, Art. 36.4

Terugplaatsing

- Art. 5.6

Vakantie

- algemeen, Art. 17
- berekening dagen, Art. 17.4
- bij onderbreking werk, Art. 17.8
- duur, Art. 17.3
- einde dienstverband, Art. 17.9
- niet opgenomen, Art. 17.7
- opbouw, Art. 17.2
- opname, Art. 17.3
- oude rechten, Art. 17.5
- toeslag, Art. 17.10
- vakantiedag, Art. 17.2
- vakantiejaar, Art. 17.1

Vakantietoeslag

- Art. 17.11

Vakbondswerk in de onderneming

- Art. 39.A.

Verlofregeling

- Art. 15.1

Verlofsparen

zie: Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Vervanging

- bij verlof of vacature, Art. 23

Waarneming

- hoofdredactie, Art. 8.3

Werkgever

- definitie, Art. 1 sub e

Werkgeversbijdrage

- bestemming, Art. 35.2
- hoogte, Art. 35.1

Werkings sfeer

- van CAO, Art. 2

Werkverdeling en gezagsverhouding

- Art. 11

Ziektekostenverzekering

- bijdrage werkgever, Art. 22.1
- definitie: kind, Art. 22.3
- vrijwillige, Art. 22

Zorgverlof, kortdurend

Art. 18.5