

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 4 DECEMBER 2006 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR  
PUBLIEKSTIJDSCRIFTJOURNALISTEN**

UAW Nr. 10597

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 07-12-2006, nr. 239

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) te ener zijde: Groep Publiekstijdschriften, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond;

Partij(en) te anderer zijde: Nederlandse Vereniging van Journalisten.

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK I  
ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

**Definities**

Deze overeenkomst verstaat onder:

**Journalist**

- a. Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever;

**Journalistieke arbeid**

- b. Journalistieke arbeid: het inhoudelijk medewerken aan de samenstelling van een publikstijdschrift;

**Leerling journalist**

- c. Leerling journalist: degene die bij de redactie van een publikstijdschrift een journalistieke vakopleiding geniet;

**Hoofdredacteur**

- d. Hoofdredacteur: 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 publikstijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een publikstijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie;

**Werkgever/uitgever**

- e. Werkgever: 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 als publikstijdschrift worden aangemerkt, en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten.

**Directie**

- f. Directie: de statutaire directie resp. de door deze directie gemachtigden;

**Publikstijdschrift**

- g. Publikstijdschrift: elk tijdschrift dat:  
– geëxploiteerd wordt door verkoop op de vrije markt van bladen en/of advertentieruimte en tenminste vier keer per jaar verschijnt, terwijl de inkomsten uit losse verkoop, abonnementsgelden, ad-

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

vertenties en/of de bijdragen van een onderneming of groep van ondernemingen, tenminste de helft van de exploitatiekosten bedragen en;

- gericht is op een brede lezerskring van vrouwen en/of mannen, gezinnen, jongeren of kinderen, en van inhoud algemeen informatief, ontspannend en al dan niet meningvormend is;
- ofwel gericht is op een lezerskring die naar belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding beperkt is, en van inhoud voornamelijk informatief, instructief en al dan niet meningvormend op het gebied van die belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding is. Onder belangstelling is hier niet te begrijpen beroeps-/bedrijfsmatige belangstelling.

Roostervrije dag

- h. 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.

Artikel 1A

**Normale arbeidsduur**

1. Normale arbeidsduur  
De normale arbeidsduur bedraagt 152 uur per vier weken in combinatie met 13 roostervrije dagen per jaar.
2. Afwijkende afspraak  
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.
3. Deeltijd
  - 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 arbeids-

tijd 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.

4. **Leerlingjournalisten**  
Voor leerlingjournalisten geldt in afwijking van het voorgaande een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken. Zij hebben geen recht op roostervrije dagen.
5. **Senioren (58+)**  
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**

1. **Werkingsfeer**  
Deze CAO beheerst, met uitzondering van de arbeidsovereenkomst met directeuren/hoofdredacteuren, elk arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist.
2. **Geen wijziging in ongunstige zin**  
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.
3. **Nakoming te goeder trouw**  
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.
4. **Evenredigheid**  
Voor journalisten die minder dan een volle dagtaak/weektaak vervullen gelden de CAO-bepalingen naar evenredigheid van de met hen overeengekomen arbeidstijd.

HOOFDSTUK II-A

**INDELING EN SALARIERING M.I.V. 1-7-2006**

Artikel 10A

1. Indeling in functiegroepen  
De journalisten worden naar de aard van de door hen te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep, met inachtneming van het (op de Hay-methode gebaseerde) functiegebouw, zoals vermeld in Bijlage I-B van deze overeenkomst.  
De basis voor de indeling is het Handboek „Functieprofielen en Functieniveaumatrix CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en CAO voor Opinieweekbladjournalisten” en de bijbehorende voorlichtingsbrochure „Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP”.
2. Functie-indeling
  - a. De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.
  - b. Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn salarisschaal. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.
  - c. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.  
De beroepsprocedure is beschreven in de voorlichtingsbrochure „Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP”.
3. Salarisschalen
  - a. De indeling van de journalist vindt plaats in een zgn. groeifunctie of een zgn. eindfunctie.  
Het salaris wordt bepaald op basis van de indeling van de functie in een functiegroep.  
Deze functiegroep is gekoppeld aan de salarisschaal, zoals vermeld in Bijlage I-B van deze CAO.
  - b. Iedere salarisschaal kent een minimum bruto salarisbedrag per maand, een zgn. tussenmaximum bruto salarisbedrag per maand en een maximum bruto salarisbedrag per maand.

Het salaris van de journalist, die een groeifunctie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich tussen het minimum bruto salarisbedrag en het tussenmaximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.

Het salaris van de journalist, die een eindfunctie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich tussen het minimum bruto salarisbedrag en het maximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.

- c. De in Bijlage I-B vermelde salarisschalen gelden voor journalisten met een volledig dienstverband. Bij deeltijd dienstverbanden gelden de salarisbedragen pro rata.
4. **Wijziging functiegroepindeling**  
Verandering van functie kan leiden tot een wijziging van de functiegroepindeling.  
De indeling van de functie zal plaatsvinden conform de indelingsregels zoals vastgelegd in het Handboek „Functieprofielen en Functieniveaumatrix CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en CAO voor Opinieweekbladjournalisten” en de bijbehorende voorlichtingsbrochure „Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP”.  
Van een wijziging van zijn functiegroepindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functiegroep en zijn nieuwe salaris.
  5. **Tijdelijke waarneming**
    - a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functieniveaugroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomen.
    - b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste een betalingsperiode onafgebroken heeft geduurd ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het schaalsalaris, behorende bij de hogere functieniveaugroep en het feitelijke schaalsalaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaltraden. Aan de werknemer die in een kalenderjaar een zelfde hoger ingedeelde functie reeds tweemaal heeft waargenomen, telkens voor tenminste één betalingsperiode onafgebroken, zal voor de duur van een volgende waarneming van deze functie in dat jaar een toeslag worden toegekend van 100%.
    - c. Een toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
  6. **Uitbetaling salaris**
    1. De journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.
    2. De uitbetaling van het salaris geschiedt in periodieke termijnen

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van ten minste vier weken en ten hoogste een maand.

7. Jaarlijks functioneringsgesprek  
De journalist heeft jaarlijks recht op een functioneringsgesprek met de hoofdredacteur.
8. Voorlopige indeling  
Indien een journalist wordt belast met een taak, vallend onder een der in Bijlage I genoemde salariscategorieën, 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.
9. Periodieke salarisverhoging
  - a. Als regel zal jaarlijks per 1 juli (resp. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) een periodieke salarisverhoging worden toegekend, echter uitsluitend zolang het tussenmaximum (voor groeifuncties) resp. het maximum (voor eindfuncties) van de betreffende salarisschaal nog niet is bereikt.
  - b. Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen periodieke salarisverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken journalist uiterlijk twee maanden 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.

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

### HOOFDSTUK III

#### VERDERE RECHTSPOSITIE

##### Artikel 11

##### **Werkverdeling en gezagsverhouding**

1. **Geregeld overleg**  
De directie en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot de redactionele aangelegenheden, alsmede met betrekking tot die aangelegenheden, waarbij de naam, die het blad in redactioneel opzicht heeft, mede betrokken kan zijn, geregeld met elkaar overleg plegen.
2. **Aanwijzingen en voorschriften**  
Het behoort tot de taak van de hoofdredacteur de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.
3. **Journalistieke werkzaamheden; andere taken**  
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 uitgever, in wiens dienst hij is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.
4. **Andere journalistieke terreinen**  
De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.

##### Artikel 12

##### **Statuut voor hoofdredactie en redactie**

1. **Redactiestatuut**  
De uitgever is gehouden per publiekstijdschrift 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.



**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Uitzondering  
Van de in het eerste lid van dit artikel vastgelegde gehoudenheid kan worden afgeweken in die gevallen waarin een hoofdredactie en/of een redactie werkzaam is/zijn voor meer dan één publiekstijdschrift. In die gevallen kan, op basis van het modelstatuut en zonder aantasting van de daaraan ten grondslag liggende oogmerken, bij de betrokken uitgever een statuut tot stand worden gebracht, dat in overeenstemming is met de situatie dat de hoofdredactie en/of de redactie meer publiekstijdschriften samenstelt/samenstellen.
3. Vooraf overleg  
Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactie van het publiekstijdschrift.
4. Model-redactiestatuut  
Bij dit overleg zal het model voor een dergelijk statuut uitgangspunt zijn. Het staat de publiekstijdschriftuitgever 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.
5. Verplichte aanpassing  
De publiekstijdschriftuitgever is verplicht zijn statuten aan te passen voor zover die in strijd zijn met dit model-redactiestatuut.
6. Redactiestatuut per uitgave  
Per uitgave geldt een redactiestatuut dat is overeengekomen tussen redactie en directie.  
Indien geen redactiestatuut is overeengekomen geldt het door partijen nader ingevulde model-redactiestatuut zoals opgenomen in Bijlage IX.

Artikel 13

**Medewerking aan andere bladen en persbureaus**

1. Nevenwerkzaamheden fulltime journalisten  
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.

2. Toestemming  
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.
3. Nevenwerkzaamheden parttime journalisten  
De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere publiekstijdschriften. 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.  
De journalist is gehouden de directie en de hoofdredactie vooraf in kennis te stellen van zijn voornemen tot medewerking aan andere publiciteitsorganen.
5. Parttime journalisten  
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 publiekstijdschrift ten volle na te komen.
6. Schriftelijke toestemming  
In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld,

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

7. Eerste publicatie

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**

1. Compensatie in vrije tijd

Indien een journalist tijdens de periode van vier weken langer werkt dan de normale arbeidsduur, heeft hij, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, recht op een compensatie in vrije tijd op te nemen binnen de daaropvolgende periode van vier weken.

2. Categorieën

a. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 3, 4, en 5, journalisten van 58 jaar en ouder ingedeeld in schaal 2 en de leerling-journalisten van schaal 1 geldt dat zij recht hebben op 100% compensatie in vrije tijd bij een overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur.

Daarnaast geldt voor journalisten in schaal 3 respectievelijk 4 en 5 dat zij recht hebben op 2 respectievelijk 3 extra vrije dagen per jaar waarvoor geen overmatige werktijd behoeft te worden aangetoond.

b. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 2 met uitzondering van journalisten van 58 jaar en ouder, geldt dat zij recht hebben op een vergoeding gelijk aan het uurloon van de journalist verhoogd met de vakantietoeslag voor elk uur overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur met een maximum van 8 uur per vier weken. Deze acht uur geldt ook voor journalisten werkzaam in deeltijd.

Boven dit maximum geldt voor de meerdere uren een compensatie van 150% hetzij in vrije tijd, hetzij in geld.

3. Vaststelling overmatige werktijd  
In geval van afwezigheid wegens vakantie, bijzonder verlof als bedoeld in artikel 18, feestdagen als bedoeld in artikel 19A, roostervrije dagen, wordt per verzuimdag het gemiddeld aantal te werken uren per dag aangemerkt, op basis van de voor de journalist geldende normale arbeidsduur en het aantal krachtens arbeidsovereenkomst te werken dagen, per periode van vier weken, tenzij voor de desbetreffende dag krachtens individuele arbeidsovereenkomst een afwijkende arbeidsduur geldt.

#### Artikel 14A

##### **Roostervrije dagen**

1. Rooster  
De roostervrije dagen worden opgenomen volgens een door de hoofdredacteur op te stellen rooster, dat ter vaststelling aan de directie wordt voorgelegd.
2. Arbeid op roostervrije dagen  
Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.
3. Geen samenloop met feestdagen  
Roostervrije dagen kunnen niet samenvallen met feestdagen in de zin van artikel 19A van deze CAO.
4. Samenloop met ziekte of buitengewoon verlof  
Indien een roostervrije dag samenvalt met een ziekte dag of buitengewoon verlof vervalt de roostervrije dag zonder dat daar een vervangende dag tegenover wordt gesteld.
5. Collectieve aanwijzing  
Het is de directie toegestaan om na overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar ten hoogste drie roostervrije dagen, al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen. De aanwijzing dient voor de aanvang van het kalenderjaar te geschieden.
6. Opsparen  
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. De hoofdredactie en/of directie zal toestemming om roostervrije

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 arbeidsmarkt-technische 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.

7. Oudere journalisten

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

Artikel 15

**Langdurige afwezigheid**

1. Verlofregeling

De journalist kan aanspraak maken op één dag verlof met behoud van salaris voor elke periode van 5 dagen aaneengesloten gedurende welke hij ten behoeve van het publiekstijdschrift waarvoor hij werkzaam is, aan de huiselijke kring wordt onttrokken. Deze dag verlof dient zo mogelijk direct aansluitend aan de afwezigheid te worden opgenomen en is niet in geld om te zetten.

2. Niet opgenomen verlof bij beëindiging dienstverband

Mocht de dienstbetrekking door welke oorzaak ook zijn geëindigd voordat de journalist het hem toegekende extra verlof heeft kunnen genieten, dan wordt hem (of in geval van zijn overlijden 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 ten gevolge van langdurige ziekte zijn extra verlof niet kan opnemen.

Artikel 16

**Rustdag**

1. Wekelijkse rustperiode

De journalist heeft recht op een aaneengesloten wekelijkse rustpe-

riode van 48 uur, welke, bijzondere omstandigheden voorbehouden, op zaterdag en zondag zal vallen.

2. **Bijzondere omstandigheden**  
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**

1. **Vakantiejaar**  
Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april, tenzij in de onderneming een ander vakantiejaar geldt.
2. **Duur der vakantie; vakantie opbouw**
  - a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op vakantie, uitgaande van 26 dagen vakantie per jaar, van tenminste 187,2 uren met behoud van salaris. Vakantiedagen resp. rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
  - 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.
3. **Vakantie-opname**
  - 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 aantal 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.
  - b. **Afboeken in uren**  
Afgeboekt wordt het aantal uren dat feitelijk gewerkt zou zijn indien geen vakantie zou zijn opgenomen.
4. **Berekening aantal vakantie-uren**  
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

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

5. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten  
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.
6. Opname vakantiedagen
  - 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 aaneengesloten op te nemen.
  - c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever/hoofredactie 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 hoofredactie de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
7. Niet opgenomen vakantie
  - a. Indien de vakantierechten 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 geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.
8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
  - a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantierechten 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 journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen.

Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend gedurende deze dagen dan wel de loonbetaling plaatsvindt op grond van de Wet Uitbreiding Loonbetaling Bij Ziekte (WULBZ).

- 9. Vakantie bij einde dienstverband en vervangende schadevergoeding
  - 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 verrekend.
  - 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.

10. Arbeidsvoorwaarden op maat

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 aangewend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

11. Vakantietoeslag

- a. De journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar aaneengesloten in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei.  
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen 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.



Artikel 18

**Afwezigheid met behoud van salaris**

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

1. Arbeidsongeschiktheid  
Bij arbeidsongeschiktheid van de journalist is het in artikel 21 bepaalde van toepassing.
2. Bijzonder verlof  
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:
  - 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 ten einde 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.
5. Kortdurend zorgverlof  
In afwijking van de Algemene Wet Arbeid en Zorg geldt dat ten aanzien van het kortdurend zorgverlof (per jaar maximaal 10 dagen) de eerste vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van maximaal 100% van het ongemaximeerde dagloon en de overige vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van maximaal 70% van het maximum dagloon.

#### Artikel 18A

### **Inzetbaarheid en scholing**

- 1. Inzetbaarheid  
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.
- 2. Scholing  
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.

Artikel 19

**Seniorenregeling**

1. Normale arbeidsduur: keuze voor senioren  
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.
2. Parttime dienstverband  
Voor journalisten in deeltijd zal het recht op werktijdvermindering als bedoeld in lid 1 van dit artikel naar rato worden toegepast.
3. Bijzondere omstandigheden  
In bijzondere omstandigheden kan van een vierdaagse werkweek worden afgeweken door opsparing van de niet te werken dag over een periode van ten hoogste vier weken.
4. Arbeidsongeschiktheid  
Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede gedurende verlof anderszins, ontstaat geen aanspraak op vrije dagen door het niet kunnen effectueren van de vierdaagse werkweek.
5. Vakantierechten  
De vakantierechten bedragen 192 uur per vakantiejaar.  
Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 208 uren per vakantiejaar.
6. Géén roostervrije dagen  
Het recht op roostervrije dagen vervalt (zie artikel 14A.7)

Artikel 19A

**Feestdagen**

1. Feestdagen
  - 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.
  - c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

2. Zon- en feestdagen: etmalen  
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.
3. Compensatie  
Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een feestdag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

#### Artikel 20

##### **Militaire dienst**

1. Eerste oefening  
De journalist die voor eerste oefening wordt ingelijfd in militaire dienst heeft deswege geen aanspraak op salaris gedurende de diensttijd.
2. Herhaling  
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.  
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.
3. Herplaatsing  
De journalist die uit militaire dienst als in lid 2 bedoeld terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie.  
Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet de vervanger op dit recht worden gewezen.
4. Uitzondering  
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.

#### Artikel 21

##### **Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid**

1. a. Loondoorbetaling en -aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ontstaan vòòr 1-1-2004

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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.
- b. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ontstaan op of na 1-1-2004
    - 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. Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
    - b. Over de in het kader van reïntegratie gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal 100% van het salaris worden doorbetaald. Er vindt ook 100% doorbetaling van het salaris plaats aan journalisten van wie – in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht – objectief op basis van een keuring in het kader van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.
    - c. Het eerste jaar waarin de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) van toepassing is (het derde jaar van arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering door de werkgever aangevuld tot 85% (ongemaximeerd).

Van werknemers van wie de arbeidsongeschiktheid na een keuring in het kader van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is vastgesteld op 35–80% wordt de uitkering niet door de werkgever aangevuld.

- d. Indien de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naast de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ook een uitkering geniet krachtens de WW, bestaat geen recht op loonaanvulling als hierbovenbedoeld m.b.t. de uitkering krachtens de WW.
  - e. 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.
  - f. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.
2. Netto inkomen  
Onder netto inkomen 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.
  3. Gedeeltelijkearbeidsongeschiktheid  
Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1 A, lid b en 1B, 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.
  4. Inschrijving CWI  
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

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

5. Opzegverboden

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 publiekstijdschriftuitgever 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.

6. Second opinion

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.

7. Sancties

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.

Artikel 23

**Vervanging bij verlof of vacature**

1. 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 een redelijke vergoeding 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.

#### Artikel 25

##### **Onkostenvergoeding**

1. Onkostenvergoeding  
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**

1. Aanstelling door directie  
De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met de hoofdredacteur.
2. Schriftelijke aanstelling  
De directie is verplicht er zorg voor te dragen aan de journalisten bij de aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke aanstelling uit te reiken welke onder meer het volgende zal bevatten:
  - 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 publiekstijdschrift draagt;
  - d. Het bij het begin der dienstbetrekking geldende salaris;
  - e. De eventueel aan een journalist toegekende bijzondere vergoedingen, zoals representatietoelage 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



**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 publiekstijdschrift, 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 9 en/of 29;
  - j. De omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het publiekstijdschrift, 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.
3. Wijzigingen: schriftelijk  
Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
4. Geen discriminatie  
Bij het aangaan of beëindigen van de arbeidsovereenkomst en bij het toepassen van arbeidsvoorwaarden zal de werkgever geen onderscheid maken naar geslacht, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, ras, etnische afkomst of nationaliteit, 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**

- 1. Gelegenheid tot deeltijdarbeid  
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.

2. Kenbaarheid deeltijd bij werving  
Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten zal de werkgever bij werving van nieuwe journalisten de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar maken.
3. Vervangende functie  
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.
4. Voorrangspositie deeltijdjournalisten  
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**

1. Arbeidsvoorwaarden op maat  
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.
2. Procedure  
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

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het ver-  
tegenwoordigend overleg.
2. Regelingen met betrekking tot arbeidsduur, arbeidstijden, over-  
matige 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.
3. Vrijwilligheid  
Deelname aan een uitruilsysteem door de journalist geschiedt te allen  
tijde op basis van vrijwilligheid.
4. Arbeidsvoorwaarden à la carte  
Om op ondernemingsniveau afspraken te kunnen maken over de uit-  
ruil van arbeidsvoorwaarden, dienen de uitruilmogelijkheden (bron-  
nen 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 on-  
derneming 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.

Artikel 28

**Dit artikel is vervallen.**

Artikel 29

**Termijn van aanstelling**

1. Proeftijd  
Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt deze schriftelijk  
aangegeven en geldt deze wederzijds.  
Bij arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar bedraagt de proef-  
tijd een maand. Bij arbeidsovereenkomsten van twee jaar of langer  
bedraagt de proeftijd ten hoogste twee maanden
2. Arbeidsovereenkomsten  
Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst  
aangegeven 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.
3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- 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 die voege dat de minimum termijn vanaf het tweede tijdelijke contract zes maanden bedraagt.
  - 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.
4. Leerlingjournalisten  
Tenzij partijen anders zijn overeengekomen wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd (onverminderd het bepaalde in artikel 9).  
Wenst een van de partijen het dienstverband aan het einde van de leertijd niet te verlengen, dan dient zij dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd aan de andere partij schriftelijk mee te delen.
5. Tussentijdse opzegging  
In de in artikel 29 lid 3 en 4 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.
6. Beëindiging van rechtswege  
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**

1. Schriftelijke opzegging  
Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur.  
Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.
2. Opzegtermijnen
  - 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.

3. Ontslagbescherming van leden van redactieraden en redactie-commissies
  - a. Onverminderd krachtens wettelijke bepalingen vereiste toestemming is voor beëindiging van de dienstbetrekking van een lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactie-vertegenwoordiger door de werkgever een voorafgaande toestemming van de Raad van Uitvoering nodig, zolang het lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactie-vertegenwoordiger 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. redactie-vertegenwoordiger.
  - 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.

#### Artikel 31

#### **Beëindiging wegens dringende redenen**

1. Zonder uitkering van schadeloosstelling of wachtgeld  
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 meege-deelde reden in de zin van artikel 7:677 en volgende BW.
2. Binnen 48 uur  
De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de drin-gende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen 48 uur na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.
3. Overleg met hoofdredacteur  
Beëindiging van de overeenkomst door de directie geschiedt niet dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze niet op korte ter mijn kan worden gehoord.

HOOFDSTUKV

Artikel 33

**Uitkering bij overlijden**

1. **Uitkering bij overlijden**  
Indien een journalist overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk toekomende 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 ingevolge de Ziektewet en/of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. **Aanvulling laatstgenoten salaris – bij pensioenvoorziening**  
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.
3. – **zonder pensioenvoorziening**  
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.
4. **Laatstgenoten salaris**  
Onder laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris vermeerderd met de vakantietoeslag en een evenredig deel van de overeengekomen vaste salarisbestanddelen.

Artikel 34B

**Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof**

1. **Voortzetting pensioenopbouw**  
Tijdens het ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw worden voort-

gezet en zal de pensioenpremie worden geheven alsof door de journalist geen gebruik van ouderschapsverlof is gemaakt.

#### Artikel 34C

#### **Levensloopregeling**

1. De werkgever is gehouden in het kader van de wettelijke levensloopregeling m.i.v. 1 januari 2006 een faciliteit aan te bieden. Afspraken daaromtrent worden op ondernemingsniveau gemaakt.
2. Werknemers kunnen op vrijwillige basis meedoen aan de levensloopfaciliteit, die door de werkgever wordt aangeboden.



**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE I-B

FUNCTIE-/SALARISGEBOUW M.I.V. 1-7-2006

De functieniveaugroepen 1 t/m 5 en A t/m C maken met ingang van 1 juli 2006 onderdeel uit van het erkende functieindelingsinstrument voor Publiekstijdschrift- en Opinieweekbladjournalisten. Kern van het indelingsinstrument is de op de Hay-methode gebaseerde functiegebouw, waarin de functiegroepen zijn ondergebracht. Het functiegebouw is hierna in zijn geheel opgenomen.

De salarisschalen behorende bij de functiegroepen zijn eveneens hierna opgenomen.

Het salarisgebouw vindt aansluiting op de niveaus 1 t/m 5 uit de functie-matrix.

Voor het volledige functie-indelingsinstrument wordt verwezen naar het Handboek „Functieprofielen en Functieniveaumatrix CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en CAO voor Opinieweekbladjournalisten” en de bijbehorende voorlichtingsbrochure „Functie-indelingsstelsel en loon-gebouw behorende bij de CAO PUOP”.

De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument inclusief de onderliggende functie-omschrijvingen, is verkrijgbaar op CD-ROM bij het Vaksecretariaat Sociale Zaken van het Nederlands Uitgeversverbond, Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.

De integrale tekst van de voorlichtingsbrochure „Functie-indelingsstelsel en loongebouw behorende bij de CAO PUOP” staat ook vermeld op de web site [www.uitgeverijbedrijf.nl](http://www.uitgeverijbedrijf.nl) => Downloads en op [www.villamedia.nl](http://www.villamedia.nl)

**Functieniveaumatrix**

| Functie-niveau | Hoofredactie                                 | Vormgeving | Redactie       |
|----------------|--|------------|----------------|
| C              | Hoofredacteur A                              | PU         |                |
| B              | Hoofredacteur A<br>Hoofredacteur B           | OP<br>PU   |                |
| A              | Hoofredacteur B<br>Hoofredacteur C           | OP<br>PU   | Art director A |
|                | Adj.-hoofredacteur A<br>Adj.-hoofredacteur A | PU<br>OP   |                |

| Func-tie-niveau | Hoofdredactie  |                | Vormgeving                     |    | Redactie   |                      |
|-----------------|--|----------------|--------------------------------|----|--|----------------------|
| 5               | Adj.-hoofdredacteur B<br>Hoofdredacteur C<br>Adj.-hoofdredacteur B | PU<br>OP<br>OP | Art director B                 |    | Chef redactie<br>Chef deelredactie<br>Redacteur A<br>Redacteur A | PU<br>OP<br>OP<br>PU |
| 4               |  |                | Chef vormgeving<br>Vormgever A |    | Chef eindredactie<br>Redacteur B<br>Redacteur B                  | OP<br>PU             |
| 3               |  |                | Vormgever B                    |    | Eindredacteur A<br>Redacteur C<br>Redacteur C                    | OP<br>PU             |
| 2               |  |                | Technisch eindredacteur        | PU | Eindredacteur B<br>Redacteur D<br>Redacteur D                    | OP<br>PU             |
| 1               |  |                |                                |    | Redacteur E  | PU                   |

PU = Publiekstijdschriftjournalisten

OP = Opinieweekbladjournalisten

Het loongebouw vindt aansluiting op de niveaus 1 t/m 5 uit deze functie-matrix

Bijzondere indelingsregels m.b.t. leerling-journalisten

Voor wat betreft de indeling van de leerling-journalist geldt dat deze functie in de regel vergelijkbaar is met de lichtste vorm van de redacteurs-functie PU.

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

SALARISVERHOGINGEN

Er vindt een structurele verhoging plaats van individuele salarissen op 30-6-2006 met 3%.

De salarissen worden na indeling in het nieuwe loongebouw per 1-7-2006 structureel verhoogd met 1,5%.

NB. Eventuele periodieke verhogingen per 1-7-2006 vinden plaats op basis van het nieuwe loongebouw per 1-7-2006.

De salarisschalen van het loongebouw per 1-7-2006 zijn in Bijlage I van de CAO opgenomen.  
CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten

**Maandsalarissen per 1 juli 2006**

|            | Minimum | Periodiekstap voor de basis-schaal | Tussenmaximum voor groeifuncties | Periodiekstap voor de top-schaal | Schaalmaximum voor eindfuncties |
|------------|---------|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Schaal V   | 3.115   | 208                                | 4.153                            | 104                              | 5.192                           |
| Schaal IV  | 2.617   | 175                                | 3.489                            | 87                               | 4.360                           |
| Schaal III | 2.183   | 145                                | 2.911                            | 73                               | 3.638                           |
| Schaal II  | 1.958   | 117                                | 2.382                            | 58                               | 2.915                           |
| Schaal I   | 1.749   | 83                                 | 2.076                            | 42                               |                                 |

De periodiekstappen zijn afgeleid van het schaalmaximum. In de basis-schaal, tussen het minimum en het tussenmaximum, bedraagt de periodiekstap 4% van het schaalmaximum, éénmaal boven het tussenmaximum, bedraagt de periodiekstap 2%.

**Overgangsregeling**

Het nieuwe loongebouw gaat uiterlijk op 1 juli 2006 gelden voor een ieder op wie de CAO PUOP van toepassing is. Als het nieuwe loongebouw gunstiger is dan het huidige, dan wordt deze ruimte benut. Als het nieuwe loongebouw ongunstiger is, dan volgt indeling in het nieuwe loongebouw zonder dat het feitelijke salaris wordt verlaagd.

Medewerkers die nog perspectief hebben in hun huidige salarisschaal, behouden het perspectief op het bereiken van het te indexerende maximum van die schaal (met de bij de CAO PUOP overeengekomen structurele loonsverhogingen) via het toekennen van schaaltraden conform de nieuwe methodiek.

## 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 zonedig 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**

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 aan-

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gepakt. 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 klachtrechtprocedures.

**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.

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

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

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

MODELREDACTIESTATUUT VOOR PUBLIEKSTIJDSCHRIFTEN  
(Artikel 12.6 van de CAO)

Artikel 1

**Considerans: het publiekstijdschrift en zijn functie**

1. De publiekstijdschriften beogen te voldoen aan de behoefte van de lezers aan ontspanning, nieuws, informatie en meningsvorming. Door hun verbale en visuele toegankelijkheid leveren zij een belangrijke bijdrage tot persoonlijk welzijn en voortgaande ontwikkeling.
  - Zij geven hierdoor mede gestalte aan het in Nederland geldende grondrecht van vrijheid van meningsuiting, informatieverwerving, informatie vermenigvuldiging en informatieverstrekking, zoals vastgelegd onder meer in artikel 7 van de Grondwet en in artikel 10 van het Verdrag van Rome.
  - Zij maken als massacommunicatiemiddel mede het functioneren van de democratie mogelijk.
  - Zij zijn als massacommunicatiemiddel geheel onafhankelijk van voren bedoelde eigen informatie, tevens medium voor het tegen betaling overbrengen van mededelingen (advertenties) van particulieren, bedrijfsleven en overheden aan lezers.
  - Hierdoor onderscheiden publiekstijdschriften zich van andere industriële producten.Voor elk publiekstijdschrift geldt daarbij de noodzaak te streven naar een zodanig financieel resultaat dat de continuïteit ervan, terwille van alle in deze considerans beschreven functies, is verzekerd.
2. De aard van het publiekstijdschrift stelt bijzondere eisen aan de structuur van de organen die bij het produceren van de redactionele inhoud van het publiekstijdschrift zijn betrokken. De redactie dient haar taak binnen het kader van hetgeen in de uitgangspunten is vastgelegd, te kunnen uitvoeren, zonder rechtstreekse beïnvloeding van buitenaf of van binnenuit, anders dan op de wijze als in dit statuut geregeld.
  - De medezeggenschap die voor de redactie op grond van het vorenstaande t.a.v. het tijdschrift in het bedrijf wordt geregeld, is derhalve van een andere aard dan de medezeggenschap die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden en andere afspraken in het bedrijf gelijkelijk geldt.
  - Krachtens de Wet berust de leiding van de uitgeverij bij de sta-

tutaire directie. Zij is aansprakelijk en verantwoordelijk voor en heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de gang van zaken in de onderneming en de exploitatie van het publiekstijdschrift, resp. de publiekstijdschriften, door haar uitgegeven.

Door de directie is de redactie, onder leiding en verantwoordelijkheid van de hoofdredactie, belast met de redactionele inhoud en verzorging van het publiekstijdschrift, zoals geregeld in dit statuut.

- Slechts door nauwe samenwerking, voortdurende wederzijdse informatie en blijvend goed overleg zijn directie en hoofdredactie als organen belast met de dagelijkse leiding van het publiekstijdschrift, en redactie in staat de specifieke facetten van het publiekstijdschrift optimaal tot hun recht te laten komen.

Daarbij zullen zij – met behoud van hun specifieke verantwoordelijkheden zowel de redactionele, als de financiële, commerciële, sociale, technische en administratieve factoren, ter harte dienen te nemen.

3. In dit model-redactiestatuut wordt verstaan onder:
  - a. Directie: de in de statuten van de onderneming genoemde beslissende instantie in de onderneming.
  - b. Hoofdredacteur: de journalist die krachtens zijn aanstelling verantwoordelijkheid draagt voor de redactionele inhoud van het publiekstijdschrift.
  - c. Hoofdredactie: de gezamenlijke hoofdredacteurs.
  - d. Redacteur: degene die als hoofdberoep heeft het inhoudelijk meewerken aan de samenstelling van het publiekstijdschrift.
  - e. leden van de redactievergadering zijn:
    1. alle redacteurs (journalisten, vormgevers, fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst zijn van het publiekstijdschrift;
    2. de redactionele medewerkers ten aanzien van wie de redactievergadering, bestaande uit de leden onder 1 genoemd, met instemming van de directie heeft besloten hen tot de redactievergadering toe te laten.
  - f. Redactieraad: het door de leden van de redactievergadering, uit hun midden gekozen orgaan voor het overleg met de directie.

## Artikel 2

### Uitgangspunten

1. Bij elk publiekstijdschrift afzonderlijk dienen de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter in het statuut te zijn vastgelegd. Van deze uitgangspunten, resp. van het redactionele karakter, kan een nadere uitwerking zijn vastgelegd in de richtlijnen.
2. De hoofdredactie en de overige leden van de redactie beschouwen de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter van



**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

het betrokken publiekstijdschrift als richtsnoer voor hun journalistieke arbeid.

Artikel 3.

**Organen en hun bevoegdheden**

1. Er is een redactievergadering, die het orgaan is van de in dit statuut vastgelegde medezeggenschap van de redactie in redactionele aangelegenheden.
2. Er is een redactieraad die de redactievergadering vertegenwoordigt bij het overleg met de directie.  
De redactievergadering kan aan de redactieraad ten behoeve van het overleg de haar krachtens dit statuut verleende bevoegdheden delegeren.  
De redactieraad is tevens een orgaan van wederzijdse informatie en onderling beraad tussen redactie en hoofdredactie.
3. De hoofdredactie heeft de leiding van de redactie van het publiekstijdschrift en is verantwoordelijk voor de redactionele inhoud ervan.
4. De hoofdredactie voert in overeenstemming met de vastgelegde redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen, in overleg met de redactievergadering, het algemene beleid ten aanzien van de samenstelling, de inhoud en vormgeving van het publiekstijdschrift, één en ander onverlet de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de hoofdredactie, zoals geregeld in artikel 3.3.
5. In alle gevallen waarin de directie weet of kan vermoeden dat haar beslissingen ten aanzien van 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. Over aangelegenheden waarbij de naam welke een publiekstijdschrift in redactioneel opzicht heeft, kan zijn betrokken zal de directie vooraf overleg plegen met de hoofdredactie en de redactieraad.  
Van zulke aangelegenheden is ondermeer sprake bij wijziging van de verschijningsfrequentie, ingrijpende wijziging van de verhouding tussen redactie- en advertentie pagina's, ingrijpende wijziging van de

lay-out, wijziging in het advertentiebeleid voor zover dit opnemings of wering van advertenties van bepaalde aard omvat, campagnes afgestemd op de lezersmarkt, de verkoop van artikelen aan andere bladen. Het gestelde in de artikelen 3.5. en 3.6. heeft geen betrekking op het functionele overleg tussen directie en hoofdredactie, als organen belast met de dagelijkse leiding van het publiekstijdschrift.

7. In alle gevallen waarin de hoofdredactie weet of kan vermoeden dat redactionele beslissingen rechtstreeks of zijdelings invloed van belang kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering pleegt zij vooraf overleg met de directie.
8. Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de directie van de onderneming verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering, die mede het recht heeft tot voordracht voor benoeming of ontslag.
9. Een hoofdredacteur wordt niet benoemd of ontslagen dan overeenkomstig de procedure als bepaald in art 3.15, onverminderd de bevoegdheid van de directie tot ontslag op staande voet.
10. Binnen het kader van het in de onderneming te voeren personeelsbeleid dienen hoofdredactie en redactievergadering tot overeenstemming te komen over het redactionele personeelsbeleid. De aanstelling van redactieleden geschiedt door de directie in overleg met de hoofdredactie. De directie kan geen redactielid ontslaan dan nadat overleg met de hoofdredactie hierover is gepleegd.
11. De hoofdredactie pleegt met de redactieraad overleg over de hoogte en de verdeling over de verschillende posten van het redactiebudget – waaronder niet de post salarissen is begrepen – alsmede over ingrijpende wijzigingen in de besteding.
12. De hoofdredactie wordt door de directie geregeld vertrouwelijk op de hoogte gesteld van de financieel-economische positie van de aan haar verantwoordelijkheid toevertrouwde uitgave en van de onderneming op basis van de exploitatierekening en de begroting resp. de meerjarenplanning.  
De redactieraad zal tenminste tweemaal per jaar zulk een toelichting verkrijgen terzake van het betrokken publiekstijdschrift mede in het kader van de gang van zaken binnen de gehele onderneming.
13. Besluiten tot wijzigingen van de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15.  
De redactievergadering is bevoegd voorstellen tot dergelijke wijziging te doen.

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

14. 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 3.15. Dit geldt met name voor wijziging van karakter en verschijningsvorm van het publiekstijdschrift, wijziging van de samenstelling en positie van de redactie en hoofdredactie en besluiten als bedoeld in artikel 5.6.
15. In de gevallen genoemd in de artikelen 3.9, 3.13, 3.14, 5.6 en 7 neemt de directie 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 voordracht resp. het doen van voorstellen gebruik maakte, binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd advies uit.  
De directie wijkt niet af van het advies van de redactievergadering dan om zwaarwichtige redenen die zij binnen 14 dagen schriftelijk aan de redactievergadering kenbaar maakt. 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 aanhangig worden gemaakt bij de president van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam in hoogste ressort.  
Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt uiterlijk op de 14e dag volgend op die van dagtekening van vorenbedoelde schriftelijke motivering. Vanaf het moment waarop de dagvaarding aan de directie is betekend schort deze de uitvoering van het aan de procedure onderworpen besluit op tot de rechter een uitspraak heeft gedaan.

Artikel 4

**Samenstelling en werkwijze organen**

1. De leden van de redactievergadering zijn:
  - a. Alle redacteuren (journalisten, vormgevers en fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst van het publiekstijdschrift zijn;
  - b. De redactionele medewerkers ten aanzien van wie de redactievergadering, bestaande uit de leden onder a. genoemd, met instemming van de directie heeft besloten hen tot de redactievergadering toe te laten.Uitsluitend de hierboven (sub a. en sub b.) genoemde leden van de redactievergadering hebben stemrecht. De stemgerechtigde leden van

de redactievergadering beslissen welke redactionele medewerkers zonder stemrecht de vergaderingen kunnen bijwonen.

2. De redactievergadering komt tenminste eenmaal per kwartaal 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 één 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 meer dan de helft der leden aan de stemming deelneemt. Er wordt besloten met gewone meerderheid van stemmen. In de gevallen genoemd in de artikelen 3.14 en 3.15 is voor de geldigheid vereist dat is besloten met een meerderheid van tweederde van het aantal aanwezige leden, tenminste overeenkomende met de gewone meerderheid van de voltallige redactievergadering.  
Voor de geldigheid van elk besluit is voorts vereist dat schriftelijk is vastgelegd welke beslissing is genomen en wie aan de stemming hebben deelgenomen.
6. Jaarlijks kiest de redactievergadering bij schriftelijke stemming een redactieraad, waarbij alle leden actief en passief kiesrecht hebben. De hoofdredacteurs hebben uitsluitend actief kiesrecht.  
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. Een nieuwe redactieraad dient te worden gekozen binnen 14 dagen na de datum van aftreden.
7. De redactieraad zal tenminste drie leden tellen. Hij kiest uit zijn midden een voorzitter.
8. De vergaderingen van de redactieraad zijn als regel openbaar voor de leden van de redactievergadering. Van elke vergadering van de redactieraad wordt schriftelijk aankondiging gedaan en wordt verslag uitgebracht aan de redactievergadering. Besluiten worden schriftelijk vastgelegd.  
Alleen wanneer de redactieraad zelf meent dat een vergadering een besloten karakter moet dragen kan van deze openbaarheid worden afgeweken.
9. De hoofdredactie kan zich op eigen initiatief of zal zich op verzoek

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

van de redactieraad in het overleg met de directie laten bijstaan door één of meer leden van de redactieraad.

Artikel 5

**Overige bepalingen**

1. In het geval dat 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 redactieraad met het verzoek om een bindende uitspraak.
2. In het geval dat de hoofdredactie ingrijpende wijzigingen aanbrengt of doet aanbrengen in bijdragen van redacteuren kan de betrokkene verlangen dat het stuk niet wordt geplaatst. Slechts om redenen van produktietechnische of spoedeisende aard kan de hoofdredactie beslissen dat de bijdrage wordt geplaatst. In dat geval kan, indien betrokkene daarom verzoekt, zijn naam worden weggelaten. Indien de betrokkene het niet met de genomen beslissing eens is kan hij zich wenden tot de redactieraad met het verzoek om een uitspraak.
3. Indien de hoofdredactie om principiële redenen besluit een bijdrage van een lid van de redactie niet te plaatsen kan de betrokkene zich eveneens wenden tot de redactieraad met het verzoek om een uitspraak. Indien de hoofdredactie meent een uitspraak van de redactieraad 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 toestemming van betrokkene nodig. Toestemming zal slechts 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 door de directie vertrouwelijk geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie, fusie, koop, verkoop of liquidatie van de uitgeverij of tot uitgave of tot liquidatie van een tijdschrift, tot opnemng in een concernverband en/of verbandingen van andere aard.

6. Alvorens aan de in lid 4 genoemde voornemens enig begin van uitvoering te geven, pleegt de directie vertrouwelijk overleg met de redactieraad over bovengenoemde aangelegenheden, tenzij redelijkerwijze kan worden aangenomen dat deze geen invloed zullen hebben op de gang van zaken bij het betrokken publiekstijdschrift.
7. Zodra de verwachting gewettigd is, dat de in lid 4 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.  
De redactieraad kan zich, zo mogelijk in samenwerking met de ondernemingsraad, laten bijstaan door een, in overeenstemming met de directie uit te nodigen deskundige, die vertrouwelijk inzage krijgt in alle bescheiden die voor de te nemen beslissing van belang zijn. Besluiten worden door de directie niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15.
8. De directie licht de hoofdredactie en 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 redactievergadering en/of redactieraad zoals in dit statuut omschreven.
10. De redactieraad treedt niet in de bevoegdheden die krachtens de CAO behoren tot die van de redactiecommissie.

#### Artikel 7

#### **Slotbepaling**

Wijziging van het redactiestatuut wordt vastgesteld door de directie, na overleg met hoofdredactie en redactievergadering.  
Voor wijziging is de procedure als omschreven in artikel 3.15 van toepassing.

**Publiekstijdschriftjournalisten 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

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

Dictum III

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

Dictum IV

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

Dictum V

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

's-Gravenhage, 4 december 2006

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.