

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR PUBLIEKSTIJDSCRIFTJOURNALISTEN
1 april 2011 - 31 maart 2013**

De ondergetekenden

De Groep Publiekstijdschriften, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond,
Hogehilweg 6 te Amsterdam Z.O., 1101 CC, tel.: 020 - 4309150

en

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

verklaren per 1 april 2011 de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

Inhoudsopgave

Inleiding tot de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten	6
--	----------

CAO-artikelen

Hoofdstuk I	Algemene bepalingen	
Artikel 1	Definities	8
Artikel 1A	Normale arbeidsduur	9
Artikel 2	Werkings sfeer	10
Artikel 3	<i>Vervallen</i>	
Artikel 4	<i>Vervallen</i>	
Artikel 5	<i>Vervallen</i>	
Artikel 6	<i>Vervallen</i>	
Artikel 7	<i>Vervallen</i>	
Artikel 8	<i>Vervallen</i>	
Artikel 9	Leerling-journalist	11
Artikel 10	Stagiaires School/Academie voor de Journalistiek	12
Hoofdstuk II	Indeling en salariëring	
Artikel 10A	Indeling en salariëring	12
Hoofdstuk III	Verdere rechtspositie	
Artikel 11	Werkverdeling en gezagsverhouding	14
Artikel 12	Statuut voor hoofdredactie en redactie	15
Artikel 13	Medewerking aan andere bladen en persbureaus	16
Artikel 14	Overmatige werktijd	17
Artikel 14A	Roostervrije dagen	18
Artikel 15	Langdurige afwezigheid	19
Artikel 16	Rustdag	19
Artikel 17	Vakantie en vakantietoeslag	19
Artikel 18	Afwezigheid met behoud van salaris	22
Artikel 18A	Inzetbaarheid en scholing	24
Artikel 19	Regeling Werktijdvermindering oudere journalisten en overgangsregeling geboortejaren 1952 en 1953	25
Artikel 19A	Feestdagen	27
Artikel 20	Militaire dienst	27
Artikel 21	Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 21A	<i>Vervallen</i>	
Artikel 21B	Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006	30
Artikel 22	<i>Vervallen</i>	
Artikel 23	Vervanging bij verlof of vacature	31
Artikel 24	<i>Vervallen</i>	
Artikel 25	Onkostenvergoeding	31
Hoofdstuk IV	Aanstelling en ontslag	
Artikel 26	Schriftelijke aanstelling	31
Artikel 26A	Deeltijdarbeid	33
Artikel 27	Maatwerk	33

Artikel 28	<i>Vervallen</i>	
Artikel 29	Termijn van aanstelling	34
Artikel 30	Opzegging	35
Artikel 31	Beëindiging wegens dringende redenen	36
Hoofdstuk V		
Artikel 32	<i>Vervallen</i>	
Artikel 32A	Aanvullingsregeling m.i.v.1-1-2006	37
Artikel 33	Uitkering bij overlijden	38
Artikel 34	Pensioen	38
Artikel 34A	<i>Vervallen</i>	
Artikel 34B	Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	39
Artikel 34C	Levensloopregeling	39
Artikel 35	Werkgeversbijdrage	39
Hoofdstuk VI		
	Structuurwijziging	
Artikel 36	Structuurwijziging	40
Artikel 37	Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging	41
Artikel 38	Ontslag ten gevolge van structuurwijziging	42
Hoofdstuk VII		
	Toezicht op de naleving van de CAO	
Artikel 38A	Bedrijfstakbureau	45
Artikel 39	Redactiecommissie en redactievertegenwoordigers	46
Artikel 39A	Vakbondswerk in de onderneming	48
Artikel 39B	Inhouding en afdracht vakbondscontributie	49
Artikel 40	Raad van Uitvoering	49
Hoofdstuk VIII		
	Slotbepalingen	
Artikel 41	Duur der overeenkomst	50
Artikel 42	Tussentijdse herziening van de CAO	50
Protocollaire bepalingen		
Bijlagen		
<i>-Arbeidsvoorwaarden</i>		
Bijlage I-A	Functieniveaugroepen	56
Bijlage I-B	Salarisschalen	58
Bijlage II	Salarisverbeteringen	59
Bijlage III	Minimum pensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2008	60
Bijlage IV	Opleidingsbeleid	64
Bijlage IV-A	Arbeidsvoorwaarden à la Carte	66
<i>-Reglementen</i>		
Bijlage V	Reglement Stichting VUT Tijdschriftjournalisten m.i.v. 1-1-2006 (Aanvullingsregeling)	67
Bijlage VI	Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU m.i.v. 1-1-2006	78
Bijlage VII	<i>Vervallen</i>	
Bijlage VIII	Reglement Raad van Uitvoering	83

<i>-Diversen</i>		
Bijlage IX	Model redactiestatuut voor publiekstijdschriften	86
Bijlage X	Model arbeidsovereenkomst voor publiekstijdschriftjournalisten	92
Bijlage XI	Model stagecontract	95
Bijlage XII	<i>Vervallen</i>	
Bijlage XIII	Modelreglement levensloopregeling per 1-1-2006	98
Bijlage XIV	Bevoegdheden van de ondernemingsraad	103
Trefwoordenregister		105

Inleiding tot de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten april 2011 – maart 2013

Tot de belangrijke wijzigingen in deze cao behoren de volgende wijzigingen:

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden: van 1 april 2011 t/m 31 maart 2013.

2. Salarissen

Gedurende de looptijd van de cao's worden de salarissen en salarisschalen als volgt structureel verhoogd:

- per 1 augustus 2011: 1%
- per 1 juli 2012: 1%

3. Eenmalige uitkering uit overdekking VUT

Cao-partijen hebben voorgesteld om van de overdekking van de middelen van de Stichting VUT TJ in 2011 een bedrag van € 450.000,- beschikbaarte stellen, 50/50 te verdelen ten behoeve van de aan de VUT-regeling deelnemende werkgevers en journalisten. Het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten was reeds op de hoogte van dit voornemen en de verwachting is gewettigd dat het bestuur ook formeel zal instemmen met dit voorstel van cao- partijen.

De VUT-stichting draagt betreffende middelen over aan de werkgevers, die bij de VUT-stichting zijn aangesloten naar rato van de loonsom die als VUT-grondslag geldt. De werkgevers keren van de ontvangen middelen 50% , het werknemersdeel, uit aan de op 1 december 2011 in dienst zijnde individuele journalisten. Journalisten, die op 1 december 2011 in dienst zijn, maar na 1 december 2010 in dienst zijn getreden, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat zij sedert 1 december 2010 in dienst zijn geweest.

Deze eenmalige uitkering aan de individuele journalisten ten laste van de VUT-stichting komt neer op een éénmalige uitkering van 0,5%. Werkgevers zenden in december 2011 aan de individuele journalisten een begeleidende brief waarin de uitkering wordt toegelicht en waarin wordt benadrukt dat het bestuur van de stichting VUT TJ adviseert om deze uitkering aan te wenden ten behoeve van pensioenverbetering of levensloop. Indien de journalist de uitkering daadwerkelijk aldus aanwendt, kan ook gebruik worden gemaakt van de fiscale voordelen, die ter zake gelden.

4. Protocollaire bepaling

Er is een procedurele afspraak gemaakt over de aanpak van bovenmatigheid in salarissen op ondernemingsniveau. De aanpak is gebaseerd op de (protocollaire) bepaling, die over de aanpak bovenmatigheid tussen NDP Nieuwsmedia en NVJ ten behoeve van de CAO voor Dagbladjournalisten wordt overeengekomen. De eventuele uitwerking van de aanpak zal op sectorniveau plaatsvinden.

5. CAO-fondsen

De fondspremies AOV 2011 (0% t.l.v. werknemers), Werkgeversbijdrage 2011 (0,05% t.l.v. werkgevers) en Bedrijfstakbureau 2011 (0,025% t.l.v. werkgevers) zijn vastgesteld. De premies voor 2012 worden na advies van de respectieve instellingen/fondsen op een later datum in 2012 vastgesteld.

6. Studiecommissie raam-cao

Er wordt in de uitgeverijsector een paritaire studiecommissie ingesteld, die zal zich buigen over de integratie/vernieuwing van de cao's in de uitgeverijsector via het project Raam-cao. In ieder geval maakt de modernisering en verruiming van de minimum pensioenvoorwaarden daarvan onderdeel uit. Het project Raam-cao zal in de loop van de tweede helft van 2012 worden afgerond met als uitkomst een opzet voor één nieuwe raam cao voor de uitgeverijsector. CAO PU resp. CAO OP partijen hebben de intentie uitgesproken aan deze branchebrede studiecommissie deel te nemen.

DE CAO

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 publiekstijdschrift;

Leerling-journalist

c.

Leerling-journalist: degene die bij de redactie van een publiekstijdschrift 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 publiekstijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een publiekstijdschrift 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 publiekstijdschrift worden aangemerkt, en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten.

Directie

f.

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

Publiekstijdschrift

g.

Publiekstijdschrift: 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, advertenties 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

Normale arbeidsduur

1A.1

De normale arbeidsduur bedraagt 144 uur per vier weken.

Afwijkende afspraak

1A.2

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze cao kan een afwijkende afspraak worden gemaakt met betrekking tot de normale arbeidsduur, met dien verstande dat afhankelijk van het aantal roostervrije dagen de arbeidsduur per vier weken kan variëren van ten minste 144 uur (zonder roostervrije dagen) tot ten hoogste 160 uur (met 26 roostervrije dagen) .

Toelichting

Zo kan de normale arbeidsduur bijvoorbeeld ook 152 uur per vier weken bedragen in combinatie met 13 roostervrije dagen per jaar.

Deeltijd

1A.3

a. De journalist, werkzaam in deeltijd, heeft de keuze tussen 10% verkorting van de met hem overeengekomen arbeidstijd dan wel aanpassing van het deeltijdpercentage, tenzij in overleg met de hoofdredactie en de werkgever wordt vastgesteld dat de bedrijfsomstandigheden een keuzemogelijkheid niet toelaten.

b. Indien geen gebruik wordt gemaakt van verkorting van de arbeidstijd wordt het deeltijdpercentage aangepast door het overeengekomen aantal arbeidsuren per vier weken uit te drukken in een percentage van 144 uur en geldt een normale arbeidsduur van 144 uur per vier weken naar rato.

Leerlingjournalisten

1A.4

Voor leerlingjournalisten geldt in afwijking van het voorgaande een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken. Zij hebben geen recht op roostervrije dagen.

Werktijdvermindering oudere journalisten

1A.5

Voor journalisten van 61 jaar en voor journalisten uit de geboortejaren 1952 en 1953 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 Werkingssfeer

Werkingsfeer

2.1

Deze cao beheerst, met uitzondering van de arbeidsovereenkomst met directeuren/hoofdredacteuren, elk arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist.

Geen wijziging in ongunstige zin

2.2

Elk beding tussen werkgever en journalist dat voor de journalist in ongunstige zin afwijkt van bepalingen van deze cao, is nietig. In plaats daarvan geldt de cao.

Nakoming te goeder trouw

2.3

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

Evenredigheid

2.4

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

Artikel 3

Vervallen

.

Artikel 4

Vervallen.

Artikel 5

Vervallen.

Artikel 6

Vervallen.

Artikel 7

Vervallen.

Artikel 8

Vervallen.

Artikel 9 Leerling-journalist

Leerling-journalist

9.1

Om tot leerling-journalist te kunnen worden aangesteld, moet de betrokkene tenminste 18 jaar oud zijn.

Ten hoogste twee jaar

9.2

Een leerling-journalist mag ten hoogste twee jaar als zodanig werkzaam zijn.

Arbeidsduur

9.3

Voor leerling-journalisten geldt in afwijking van het gestelde in artikel 1A een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken, in principe verdeeld over vier dagen per week, tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen.

Salaris

9.4

Voor leerling-journalisten geldt de salarisschaal opgenomen in Bijlage I uitgaande van de in lid 3 van dit artikel genoemde arbeidsduur.

Vakantie

9.5

De vakantierechten bedragen 166,4 uren per vakantiejaar.

Leerplan

9.6

De uitgever is verplicht voor leerling-journalisten een of meer leerplannen vast te stellen. Een leerplan dient onderdeel uit te maken van de arbeidsovereenkomst met de leerling-journalist. Alvorens een dergelijk plan door de directie wordt vastgesteld vindt over de inhoud daarvan overleg plaats met hoofdredactie en redactieraad.

In het leerplan zullen tenminste worden vastgesteld:

- het doel van de opleiding;
- de faciliteiten waarover de leerling-journalist kan beschikken voor zijn opleiding;
- de wijze waarop de leerling-journalist tijdens de leerperiode zal worden begeleid.

Uitgezonderde bepalingen

9.7

- a. Artikel 39 leden 1, 3 en 5 is niet van toepassing op leerling-journalisten.
- b. Leerling-journalisten hebben geen recht op roostervrije dagen (zie ook artikel 14A.7)

Artikel 10 Stagiaires School/Academie voor de Journalistiek

Stagevergoeding

10.1

Stagiaires ontvangen een stagevergoeding die tenminste gelijk is aan de helft van het voor hun leeftijd geldende wettelijk minimumloon.

Kostenvergoeding

10.2

Zij ontvangen voorts vergoeding voor het reizen van en naar hun woonplaats of - indien noodzakelijk - vergoeding voor extra woonkosten.

Stagecontract

10.3

De werkgever dient met hen een stagecontract af te sluiten, waarin tenminste bepalingen zijn opgenomen aangaande de begeleiding van de stagiair en de opstelling van een stageverslag, een en ander bij voorkeur overeenkomstig het als Bijlage XI bij de cao opgenomen model.

HOOFDSTUK II INDELING EN SALARIËRING

Artikel 10A Indeling en salariëring

Indeling in functiegroepen

10A.1

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 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".

Functie-indeling

10A.2

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".

NB. Voor journalisten die op 1-7-2006 in dienst zijn, maar wier indeling in een functie pas plaatsvindt na 1-7-2006, wordt geacht de functie-indeling met terugwerkende kracht te zijn geschied per 1-7-2006.

Salarisschalen

10A.3

- 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 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 vermelde salarisschalen gelden voor journalisten met een volledig dienstverband. Bij deeltijd dienstverbanden gelden de salarisbedragen pro rata.

Wijziging functiegroepindeling

10A.4

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 loonebouw 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.

Tijdelijke waarneming

10A.5

- 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 schaaalsalaris, behorende bij de hogere functieniveaugroep en het feitelijke schaaalsalaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaaltreden. 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.

Uitbetaling salaris

10A.6

- a.** De journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.
- b.** De uitbetaling van het salaris geschiedt in periodieke termijnen en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van ten minste vier weken en ten hoogste een maand.

Jaarlijks functioneringsgesprek

10A.7

De journalist heeft jaarlijks recht op een functioneringsgesprek met de hoofdredacteur.

Voorlopige indeling

10A.8

Indien een journalist wordt belast met een taak, vallend onder een der in Bijlage I genoemde salarissgroepen, 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.

Periodieke salarisverhoging

10A.9

- a.** Jaarlijks zal een beoordeling van het functioneren van de journalist plaatsvinden op basis van een beoordelingssystematiek.
- b.** Afhankelijk van het resultaat van de beoordeling, zal al dan niet een schaaltredeverhoging worden toegekend, voorzover het maximum in de geldende salarissgroep nog niet is bereikt.
- 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

Geregeld overleg

11.1

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.

Aanwijzingen en voorschriften

11.2

Het behoort tot de taak van de hoofdredacteur de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.

Journalistieke werkzaamheden; andere taken

11.3

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.

Andere journalistieke terreinen

11.4

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

Redactiestatuut

12.1

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.

Uitzondering

12.2

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.

Vooraf overleg

12.3

Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactie van het publiekstijdschrift.

Model-redactiestatuut

12.4

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.

Verplichte aanpassing

12.5

De publiekstijdschriftuitgever is verplicht zijn statuten aan te passen voor zover die in strijd zijn met dit model-redactiestatuut.

Redactiestatuut per uitgave

12.6

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

Nevenwerkzaamheden fulltime journalisten

13.1

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

Toestemming

13.2

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

Nevenwerkzaamheden parttime journalisten

13.3

De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere 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.

Niet-journalistieke nevenwerkzaamheden fulltime journalisten

13.4

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

Niet-journalistieke nevenwerkzaamheden parttime journalisten

13.5

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

Schriftelijke toestemming

13.6

In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden genoemd worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voor zover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.

Eerste publicatie

13.7

Tenzij hij daartoe door zijn directie en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist vóór verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

Artikel 14 Overmatige werktijd

Compensatie in vrije tijd

14.1

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.

Categorieën

14.2

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.

Vaststelling overmatige werktijd

14.3

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

Rooster

14A.1

De roostervrije dagen worden opgenomen volgens een door de hoofdredacteur op te stellen rooster, dat ter vaststelling aan de directie wordt voorgelegd.

Arbeid op roostervrije dagen

14A.2

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

Geen samenloop met feestdagen

14A.3

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

Samenloop met ziekte of buitengewoon verlof

14A.4

Indien een roostervrije dag samenvalt met een ziektedag of buitengewoon verlof vervalt de roostervrije dag zonder dat daar een vervangende dag tegenover wordt gesteld.

Collectieve aanwijzing

14A.5

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.

Opsparen

14A.6

Tussen hoofdredactie en een of meer journalisten kan met goedkeuring van de directie een afspraak worden gemaakt over het opsparen van roostervrije dagen, één en ander tot een maximum van 90 dagen. Afspraken hierover dienen schriftelijk te worden vastgelegd. De hoofdredactie en/of directie zal toestemming om roostervrije dagen op te sparen slechts weigeren indien de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, d.w.z. opsparen moet toelaatbaar zijn binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid en arbeidsmarkttechnische mogelijkheden.

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

Oudere journalisten

14A.7

Journalisten van 61 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

Verlofregeling

15.1

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.

Niet opgenomen verlof bij beëindiging dienstverband

15.2

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

Wekelijkse rustperiode

16.1

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

Bijzondere omstandigheden

16.2

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

Artikel 17 Vakantie

Vakantiejaar

17.1

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

Duur der vakantie; vakantie opbouw

17.2

a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op vakantie, uitgaande van 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.

Toelichting

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

Uitgaande van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur per week verdeeld over vijf dagen is de waarde van één vakantiedag $36:5=7,2$ uur. Uitgaande van 26 dagen vakantie per jaar wordt een vakantierecht opgebouwd van tenminste 187,2 uren.

b. De journalist die bij aanvang van het kalenderjaar de 50-, respectievelijk 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar 3, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van salaris tot het vakantiejaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt.

Vakantie-opname

17.3

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

Toelichting

In de cao worden vakantierechten uitgedrukt in uren en in dagen. Nu in de cao geen gelijke verdeling van de werktijd over dagen wordt voorgeschreven kan het hanteren van dagen en uren verwarring opleveren bij vakantie-opname. Daarom wordt aanbevolen de vakantieregistratie in uren bij te houden met in achtname van het navolgende.

Afboeken in uren

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

Toelichting

Voorbeelden:

- Bij werkgever wordt 144 uur gewerkt per 4 weken, zonder roostervrije dagen.

Werktijden zijn van maandag t/m vrijdag: 7,2 uur. Afschrijving vakantiedagen in een week: per dag 7,2 uur.

- Bij werkgever wordt 152 uur gewerkt per 4 weken, in combinatie met roostervrije dagen.

Werktijden zijn maandag : 8 uur; dinsdag t/m vrijdag 7,5 uur.

Afschrijving vakantiedagen in een week: maandag 8 uur; dinsdag t/m vrijdag 7,5 uur.

- Bij werkgever wordt 152 uur gewerkt per 4 weken, in combinatie met roostervrije dagen.

Werktijden zijn van maandag t/m donderdag: 8 uur; vrijdag 6 uur.

Afschrijving vakantiedagen maandag t/m donderdag 8 uur, op vrijdag 6 uur.

- Snipperdag (vakantiedag) op een dag waarop 8 uur zijn gewerkt: afboeken 8 uur

- Snipperdag (vakantiedag) waarop een halve roostervrije dag is ingeroosterd: af te boeken de uren die gewerkt zouden zijn wanneer er geen vakantiedag zou zijn opgenomen.

Berekening aantal vakantie-uren

17.4

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

dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

17.5

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

Opname vakantiedagen

17.6

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende 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.

Niet opgenomen vakantie

17.7

- a. Tot 1 januari 2012 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. 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. Per 1 januari 2012 geldt dat wettelijke vakantierechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, van rechtswege vervallen. Bovenwettelijke vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

17.8

- 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).

Vakantie bij einde dienstverband en vervangende schadevergoeding

17.9

- a.** Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de journalist desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat deze vakantiedagen kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn.
- b.** In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.
- c.** Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris 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.

Arbeidsvoorwaarden op maat

17.10

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

Vakantietoeslag

17.11

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

Artikel 18 Afwezigheid met behoud van salaris

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

Arbeidsongeschiktheid

18.1

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

Bijzonder verlof

18.2

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

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

Vakbondsactiviteiten

18.3

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

Niet-gehouden tot doorbetaling salaris

18.4

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

- a. Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een

vergunning overgaat dan nadat met de NVJ overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.

b. De verlenging van een verkorte werkweek, (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken journalisten en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever die hierboven sub 1e omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de NVJ tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

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

Kortdurend zorgverlof

18.5

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

Artikel 18A Inzetbaarheid en scholing

Inzetbaarheid

18A.1

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.

Toelichting

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

Scholing

18A.2

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.

Lagere functie

18A.3

Journalisten vanaf 60 jaar worden in de gelegenheid gesteld om in onderling overleg met de werkgever in een lagere functie en de daarbij behorende lagere schaalsalaris te worden ingedeeld. Werkgever en journalist moeten beiden instemmen met deze afspraak.

De opbouw van het pensioen wordt voortgezet op basis van de pensioengrondslag die gold direct voorafgaand aan de lagere functie-indeling.

Artikel 19 Regeling werktijdvermindering oudere journalisten

Normale arbeidsduur: keuze voor senioren

19.1

Voor journalisten die de leeftijd van 61 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.

Parttime dienstverband

19.2

Voor journalisten in deeltijd zal het recht op werktijdvermindering als bedoeld in lid 1 van dit artikel naar rato worden toegepast.

Toelichting

Voor oudere journalisten vanaf 61 jaar, die in deeltijd werken, zal in dat geval de factor 128/144 (ofwel: 32/36) worden toegepast op de arbeidsduur in deeltijd, met behoud van het salaris.

Bijzondere omstandigheden

19.3

In bijzondere omstandigheden kan van een vierdaagse werkweek worden afgeweken door opsparen van de niet te werken dag over een periode van ten hoogste vier weken.

Arbeidsongeschiktheid

19.4

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede gedurende verlof anderszins, ontstaat geen aanspraak op vrije dagen door het niet kunnen effectueren van de vierdaagse werkweek.

Vakantierechten

19.5

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.

Toelichting

Bij journalisten tot 61 jaar is de vakantieopbouw op fulltime basis als volgt: het standaard aantal vakantiedagen 26 vermeerderd met de vier extra dagen op grond van artikel 17.2 sub .b maakt: 30 dagen, maal de nominale waarde van één vakantiedag (7,2 uur) is: 216 uur. Wegens de verkorting van de feitelijke werktijd van Senioren vanaf 58 jaar van 144 naar 128 uur vermindert de vakantieopbouw naar rato en bedraagt derhalve: $128/144 \times 216$ uur is 192 uur.

Géén roostervrije dagen

19.6

Het recht op roostervrije dagen vervalt (zie artikel 14A.7)

OVERGANGSREGELING VOOR DE GEBOORTEJAREN 1952 EN 1953

Normale arbeidsduur: keuze voor senioren

19.7

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.

Parttime dienstverband

19.8

Voor journalisten in deeltijd zal het recht op werktijdvermindering als bedoeld in lid 1 van dit artikel naar rato worden toegepast.

Toelichting

Voor oudere journalisten vanaf 58 jaar, die in deeltijd werken, zal in dat geval de factor 128/144 (ofwel: 32/36) worden toegepast op de arbeidsduur in deeltijd, met behoud van het salaris.

Bijzondere omstandigheden

19.9

In bijzondere omstandigheden kan van een vierdaagse werkweek worden afgeweken door opsparen van de niet te werken dag over een periode van ten hoogste vier weken.

Arbeidsongeschiktheid

19.10

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede gedurende verlof anderszins, ontstaat geen aanspraak op vrije dagen door het niet kunnen effectueren van de vierdaagse werkweek.

Vakantierechten

19.11

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.

Toelichting

Bij journalisten tot 58 jaar is de vakantieopbouw op fulltime basis als volgt: het standaard aantal vakantiedagen 26 vermeerderd met de vier extra dagen op grond van artikel 17.2 .b maakt: 30 dagen, maal de nominale waarde van één vakantiedag (7,2 uur) is: 216 uur. Wegens de verkorting van de feitelijke werktijd van Senioren vanaf 58 jaar van 144 naar 128 uur vermindert de vakantieopbouw naar rato en bedraagt derhalve: $128/144 \times 216$ uur is 192 uur.

Géén roostervrije dagen

19.12

Het recht op roostervrije dagen vervalt (zie artikel 14A.7)

Artikel 19A Feestdagen

Feestdagen

19A.1

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.

b. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2015.

c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Zon- en feestdagen; etmalen

19A.2

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

Compensatie

19A.3

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

Eerste oefening

20.1

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

Herhaling

20.2

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

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.

Herplaatsing

20.3

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

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

Uitzondering

20.4

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

Niet bijtekenen zonder toestemming

20.5

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

Artikel 21 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

Toepasselijke bepalingen

21.1

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

21.1A

Vervallen

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ontstaan op of na 1-1-2004

21.1B

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

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 hierboven bedoeld 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.
- NB. Werkgevers wordt aanbevolen om, indien reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer wordt geblokkeerd door ziekte die direct werkgerelateerd is, het salaris aan te vullen tot 100 %; situationele arbeidsongeschiktheid hiervan uitgezonderd*

Netto inkomen

21.2

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.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

21.3

Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1B, sub c bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het UVW WERKbedrijf 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.

Inschrijving UVW

21.4

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

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

Opzegverboden

21.5

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

Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan tenzij tussen directie en journalist overeenstemming

bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de directie het uiterste is beproefd de journalist voor zijn restvaliditeit bij de 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 UVW WERKbedrijf is ontvangen.

Second opinion

21.6

Het staat ieder der partijen vrij om, indien één der partijen het niet eens is met het oordeel van de Arbodienst 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 7:629a BW.

Sancties

21.7

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

Artikel 21A

Vervallen

Artikel 21B Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006

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

21B.1

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

Uitgangspunten

21B.2

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

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

Hoogte en duur aanvulling

b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolgitkering (‘WGA-hiaat’). Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolgitkering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolgitkering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de Stichting hierop eveneens aangepast

Bijdrage werknemer

c. De bijdrage wordt jaarlijks door cao-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2011 0% van de heffingsgrondslag voor de WGA-hiaatverzekering.

Artikel 22

Vervallen

Artikel 23 Vervanging bij verlof of vacature

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 24

Vervallen

Artikel 25 Onkostenvergoeding

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

Aanstelling door directie

26.1

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

Schriftelijke aanstelling

26.2

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

- a.** Een algemene verwijzing naar de inhoud van deze cao;
- b.** De functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;
- c.** De eventuele verantwoordelijkheid, die de journalist overeenkomstig artikel 8 voor het redactionele gedeelte van een publiekstijdschrift draagt;
- d.** Het bij het begin der dienstbetrekking geldende salaris;
- e.** De eventueel aan een journalist toegekende bijzondere vergoedingen, zoals representatietoeslag e.d.;
- f.** Eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
- g.** Eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkende bedingen - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de uitgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten en andere journalistieke producten;
- 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.

Wijzigingen: schriftelijk

26.3

Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Geen discriminatie

26.4

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

Gelegenheid tot deeltijdarbeid

26A.1

Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten, zal aan de journalist die daarom verzoekt, de gelegenheid worden gegeven een voltijd-dienstverband om te zetten in een deeltijd-dienstverband. De functie van de betreffende journalist verandert door de hierboven bedoelde omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.

Kenbaarheid deeltijd bij werving

26A.2

Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten zal de werkgever bij werving van nieuwe journalisten de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar maken.

Vervangende functie

26A.3

Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is.

Vorrangspositie deeltijdjournalisten

26A.4

Indien journalisten die in deeltijd zijn gaan werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, genieten zij gedurende een periode van vier jaar een voorrangspositie. Na deze periode vervalt niet de mogelijkheid om te opteren voor een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren maar wel de voorrangspositie om daarvoor in aanmerking te komen.

Artikel 27 Maatwerk

Arbeidsvoorwaarden op maat

27.1

Op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad, al dan niet daartoe uitgenodigd door de journalist en/of de redactiecommissie, kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden op individueel niveau worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: arbeidsduur (art. 1A) en arbeidstijden; verlofsparen door o.a. de inzet van overmatige werktijd (art. 14), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 17), roostervrije dagen (art. 14A); invulling van inzetbaarheid en scholing (art. 18A); en pensioenregelingen

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.

Procedure

27.2

De volgorde in de besluitvorming rond maatwerk is als volgt:

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

Vrijwilligheid

27.3

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

Arbeidsvoorwaarden à la carte

27.4

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

Artikel 28

Vervallen.

Artikel 29 Termijn van aanstelling

Proeftijd

29.1

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

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

Arbeidsovereenkomst

29.2

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 aangegeven.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

29.3

- a. Een journalist kan voor bepaalde tijd worden aangesteld voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
- b. Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan drie jaar kan binnen de genoemde termijn meerdere malen worden verlengd, in die toegevoegd 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.

Leerling-journalisten

29.4

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.

Tussentijdse opzegging

29.5

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 achtname van het bepaalde in artikel 30.1 en 30.2.

Beëindiging van rechtswege

29.6

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

Artikel 30 Opzegging

Schriftelijke opzegging

30.1

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

Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.

Opzegtermijnen

30.2

- a. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden

c. De door de journalist in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

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

d. In afwijking van het hiervoor onder de leden a., b., en c. bepaalde geldt voor journalisten die op 31 december 1998 reeds in dienst waren van de werkgever dat de op dat moment in de arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijnen van kracht blijven gedurende de duur van het dienstverband of tot het moment waarop partijen andersluidende afspraken terzake maken met inachtneming van het bepaalde in lid c.

e. Voor de journalist die op 31 december 1998 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment voor de werkgever een langere termijn van opzegging gold dan volgens het in de eerste volzin van lid c. bepaalde, blijft voor de werkgever de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Ontslagbescherming van leden van redactieraden en redactiecommissies

30.3

a. Onverminderd krachtens wettelijke bepalingen vereiste toestemming is voor beëindiging van de dienstbetrekking van een lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger door de werkgever een voorafgaande toestemming van de Raad van Uitvoering nodig, zolang het lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger in functie is of nog geen twee jaar zijn verlopen sedert de laatste dag, waarop hij als zodanig fungeerde.

b. De Raad van Uitvoering verleent deze toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vervullen van de functie van lid van de redactieraad of van de redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger.

c. De sub a. bedoelde toestemming is niet vereist, als de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

Artikel 31 Beëindiging wegens dringende redenen

Zonder uitkering van schadeloosstelling of wachtgeld

31.1

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

Binnen 48 uur

31.2

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

Overleg met hoofdredacteur

31.3

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

HOOFDSTUK V VUT, PENSIOEN, LEVENSLOOP

Artikel 32

Vervallen

Artikel 32A Aanvullingsregeling m.i.v. 1-1-2006

Aanvullingsregeling m.i.v. 2006

32A.1

Er geldt een aanvullingsregeling (m.b.t. vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) met ingang van 1 januari 2006.

De regeling is nader uitgewerkt in het “Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006” en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten (Bijlage V bij deze cao).

Leeftijd en dienstjaren

32A.2

Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer op 31 december 2004 55 jaar of ouder te zijn.

Overige voorwaarden

32A.3

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

Premie

32A.4

a. De premie voor de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, bedraagt 0 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 4 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.

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

c. De werkgever draagt de volledige premie af en is gerechtigd de helft van de sub a. en b. bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.

d. Voor de werknemer, niet vallend onder lid a. en b. van dit artikel geldt dat de vrijvallende premies na 31 december 2006 worden aangewend voor verbetering van de pensioenregeling van de werknemer en/of ten behoeve van de levensloopregeling.

Artikel 33 Uitkering bij overlijden

Uitkering bij overlijden

33.1

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

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

Aanvulling laatstgenoten salaris bij pensioenvoorziening

33.2

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

Aanvulling laatstgenoten salaris zonder pensioenvoorziening

33.3

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

Laatstgenoten salaris

33.4

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

Artikel 34 Pensioen

Pensioen

34.1

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

34.2

Vervallen

Totstandkoming

34.3

Voor zover het pensioen niet is ondergebracht in een aparte stichting (waarbij overleg plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd het pensioen te regelen op ondernemingsniveau met de OR. De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

Artikel 34A

Vervallen

Artikel 34B Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

Voortzetting pensioenopbouw

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

Artikel 34C Levensloopregeling

Verplichte aanbieding door werkgever

34C.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. In Bijlage XIII van deze cao is een modelregeling opgenomen.

Vrijwillige deelname door werknemer

34C.2

Werknemers kunnen op vrijwillige basis meedoen aan de levensloopfaciliteit, die door de werkgever wordt aangeboden.

Artikel 35 Werkgeversbijdrage

De werkgevers zullen bijdragen in de kosten van het vakbondswerk van de NVJ.

De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de cao jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,05%, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon van het voorgaande jaar van de journalisten in dienst bij de werkgever.

Dit bedrag wordt door de werkgeversorganisatie afgedragen aan de NVJ.

HOOFDSTUK VI STRUCTUURWIJZIGING

Artikel 36 Structuurwijziging

Structuurwijziging

36.1

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

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

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

Mededeling aan de werkgeversorganisatie, NVJ en redactiecommissie

36.2

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

Wijziging samenstelling redactie

36.3

Zodra in beginsel tot een structuurwijziging is besloten, kan de samenstelling van de redactie slechts na overleg met de hoofdredactie en NVJ worden gewijzigd.

Bij de vervulling van ontstane vacatures dient rekening te worden gehouden met de mogelijke gevolgen van de structuurwijziging.

Wijziging positie journalist

36.4

Indien een wijziging in de positie van een journalist zich voordoet in een tijdvak van twee jaar voorafgaande aan of volgende op het intreden van een wijziging in de werksituatie, als bedoeld in

lid 1 van dit artikel, zal de Raad van Uitvoering, indien tussen bedoelde wijzigingen verband blijkt te bestaan, op verzoek van de betrokken journalist beslissen welke op structuurwijziging betrekking hebbende bepalingen van deze cao te zijnen aanzien dienen te worden toegepast, dan wel bij gebreke van dier, op welke schadeloosstelling hij eventueel aanspraak kan maken.

Artikel 37 Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging

Overneming dienstverband

37.1

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

Niet-overneming dienstverband

37.2

De verkrijger zal binnen een maand nadat de structuurwijziging bekend is gemaakt, aan de in lid 1 bedoelde journalisten hoofdelijk meedelen of hij het dienstverband wenst over te nemen. In geval hij het dienstverband niet overneemt, dan wel een mededeling als hiervoor bedoeld achterwege laat, kan de verkoper het slechts doen eindigen met inachtneming van het in artikel 38 bepaalde.

Handhaving arbeidsvoorwaarden

37.3

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

Kortere aanvullingstermijnen

37.4

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

Ontslag van de journalist

37.5

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

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

Beëindiging dienstverband na voortzetting

37.6

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

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

Bevordering naleving cao

37.7

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

Artikel 38 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

Beëindiging dienstverband

38.1

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

Ontheffing uit functie

38.2

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

Indien de directie de door de journalist aangevoerde bezwaren niet van principiële aard acht, en de journalist na kennisneming van de hem, eveneens schriftelijk mede te delen of te bevestigen, zienswijze van de directie in zijn standpunt volhardt, zal de Raad van Uitvoering op verzoek van de meest gerede partij omtrent de gegrondheid van de bezwaren van de journalist een beslissing nemen.

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

Wijzigingen in functie of functie-eisen

38.3

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

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

Bruto salaris

38.4

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

Duur en hoogte van de aanvulling

38.5

Na ontslag t.g.v. structuurwijziging wordt de WW-uitkering gedurende de eerste 4 maanden aangevuld tot 95% bruto en daarna tot een navolgend gedifferentieerd aanvullingsniveau:

- bij een fulltime salaris tot € 3.000,- : aanvulling tot 89% bruto
- bij een fulltime salaris van € 3.000,- tot € 4.000,- : aanvulling tot 87% bruto
- bij een fulltime salaris van € 4.000,- en hoger : aanvulling tot 85% bruto van het laatst verdiende brutoloon gedurende een periode die gelijk staat aan:

* 60% van de periode waarop recht bestaat op een WW-uitkering voor tijdschriftjournalisten die op de datum van het ontslag nog geen 40 jaar zijn en nog geen 10 jaar in dienst zijn;

* 80% van de WW-periode voor tijdschriftjournalisten die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst;

* de gehele WW-periode voor journalisten die op de datum van ontslag tenminste 10 jaar in dienst zijn of 50 jaar zijn of ouder;

* er geldt een minimum aanvullingstermijn van 6 maanden.

* De aanvullingen worden geïndexeerd met de structurele loonstijgingen ingevolge de CAO PUOP

Indien recht op VUT

38.6

a. Journalisten van 58 jaar en ouder en geboren in 1949 of eerder, die wegens ontslag na structuurwijziging in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangen van de (ex) werkgever de aanvulling als bedoeld in artikel 38 lid 5 tot aan de de VUT-gerechtigde leeftijd. Vanaf de VUT-gerechtigde leeftijd bestaat de mogelijkheid vervroegd uit te treden.

b. Indien vervroegde uittreding nog niet mogelijk is op grond van het niet voldoen aan het zgn. 10-dienstjarencriterium, behoudt de (ex) journalist recht op deze aanvulling tot aan het moment dat hij/zij VUT-gerechtigd wordt.

Indien géén recht op VUT

38.7

- a. Voor de oudere tijdschriftjournalisten, die op moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en geen gebruik meer kunnen maken van de VUT overgangsregeling, is een 60+ regeling afgesproken. Deze regeling vervangt de bestaande 58+ regeling. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 4 maanden aangevuld tot 95% bruto en daarna tot het onder punt 2 aangegeven aanvullingsniveau van het laatst verdiende brutoloon voor de verschillende salariscategorieën. De aansluitende IOW-uitkering wordt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd aangevuld tot 70% bruto van het laatst verdiende brutoloon, onder verrekening van de tussen 2002 en 2006 opgebouwde prepensioenaanspraken. Een deel of de gehele aanvullingsverplichting wordt als een bruto kapitaaluitkering uitgevoerd, op basis van de contante waarde van het moment van uitkering.
- b. Voor 58- en 59-jarigen wordt een tijdelijke afspraak gemaakt over een beperkte aanvulling op de IOW-uitkering gedurende maximaal de looptijd van de nieuwe CAO PUOP. Daarbij is nadrukkelijk afgesproken dat de tijdelijke regeling bij ommekomst van de nieuwe cao komt te vervallen. De aanvulling op de IOW-uitkering kan worden afgesproken tot 70% bruto over een periode van maximaal 8 maanden. De totale aanvullingsverplichting wordt als een bruto kapitaaluitkering uitgevoerd op basis van de contante waarde.
- c. Voor 53-plussers wordt een tijdelijke afspraak gemaakt over een beperkte aanvulling op de IOW-uitkering gedurende maximaal de looptijd van de nieuwe CAO PUOP. Daarbij is nadrukkelijk afgesproken dat de tijdelijke regeling bij ommekomst van de nieuwe cao komt te vervallen. De aanvulling op de IOW-uitkering kan worden afgesproken tot 70% over een periode van maximaal 4 maanden. De totale aanvullingsverplichting wordt als een kapitaalsuitkering uitgevoerd op basis van de contante waarde.

Reparatie tijdelijke WW-gat 58+

38.8

Voor journalisten van wie de WW-uitkering eindigt in verband met de maximering van de duur van deze uitkering tot drie jaar en twee maanden voordat de VUT-uittredingsrichtdatum is bereikt, wordt de ingangsdatum van de VUT-uitkering vervroegd zodat deze uitkering aansluit op de WW-uitkering.

De door deze vervroeging verlaagde VUT-uitkering zal door de werkgever worden aangevuld tot 75% bruto van de uitkeringsgrondslag zoals omschreven in artikel 9 van het VUT-reglement (Bijlage V van deze cao).

Aanvulling op lager salaris

38.9

De journalist die wegens het vervallen van zijn functie buiten het bedrijf resp. concern een werkring aanvaardt tegen een lager salaris, komt – voor zover hiervoor geen wettelijke voorzieningen bestaan - gedurende de voor hem geldende aanvullingsperiode in aanmerking voor een aanvulling tot het laatst verdiende bruto salaris. De aanvulling bedraagt ten hoogste het bedrag aan bruto aanvullingen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien artikel 1 van deze bijlage op hem van toepassing zou zijn. Deze uitkering is slechts verschuldigd indien tijdig deugdelijke loonspecificaties worden overgelegd.

Opschorting verplichting werkgever

38.10

Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in artikel 29, lid 1, een dienstbetrekking op proef aanvaardt, zullen de verplichtingen die ingevolge dit artikel te zijnen opzichte anders nog bestaan - behoudens dan die welke uit het hierboven in lid 9 bepaalde zouden kunnen voortvloeien - slechts worden opgeschort; zij herleven voor het niet nagekomen gedeelte indien de aanstelling op proef niet wordt gevolgd door een vast dienstverband.

Opleiding en outplacement

38.11

In het geval dat een bij een structuurwijziging betrokken tijdschriftjournalist (jonger dan 60 jaar) kan aantonen dat sprake is van onvoldoende investering gedurende zijn/haar dienstverband in opleiding en scholing, is de werkgever gehouden om een bedrag ter beschikking te stellen ten behoeve van extra opleiding (€ 2.500,-) en outplacement (€ 2.500,-), met name indien de tijdschriftjournalist niet in de gelegenheid wordt gesteld gebruik te maken van een herplaatsings- of zoektermijn.

Voortzetting pensioenregeling

38.12

Gedurende de WW aanvullingsperiode wordt de pensioenregeling onder de geldende voorwaarden voortgezet. In verband met het vervallen, naar verwachting in 2010, van de zogeheten FVP (een regeling, waarbij het werknemersdeel in de pensioenpremie door de overheid wordt gecompenseerd), geldt voor de 60+ regeling dat de pensioenregeling dan ook zal worden voortgezet, met dien verstande dat de pensioenpremie conform de geldende premieverdeling (werkgevers-/werknemersdeel) voor rekening komt van werkgever en tijdschriftjournalist

Paritair overleg tussen contractspartijen

38.13

Maatregelen van de overheid die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit deze afspraken tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht en eventuele onderhandelingsplicht tussen de contractspartijen.

HOOFDSTUK VII TOEZICHT OP DE NALEVING VAN DE CAO

Artikel 38A Bedrijfstakbureau

Bedrijfstakbureau

38A.1

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

Premie

38A.2

De werkgever is met ingang van 1 januari 2011 aan de Stichting jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 0,025% berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon over het voorgaande jaar van de journalisten in dienst bij de werkgever.

Artikel 39 Redactiecommissie en redactie-vertegenwoordigers

Redactiecommissie

39.1

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

Vaststelling aantal commissieleden

39.2

Bij de in lid 1 bedoelde berekening van het aantal journalisten, welke bij een publiekstijdschrift in dienst zijn, telt of tellen de hoofdredacteur of hoofdredacteurs, alsmede aspirant- en leerling-journalisten niet mee.

Verkiezbaarheid

39.3

Tot lid van de redactiecommissie zijn met uitzondering van aspirant- en leerling-journalisten verkiezbaar journalisten in dienst van de werkgever, die bij wijze van hoofdberoep werkzaam zijn voor een publiekstijdschrift en die lid zijn van de NVJ.

De verkiezing geschiedt door de journalisten.

De termijn van benoeming en de wijze van verkiezing worden bij elk publiekstijdschrift in onderling overleg geregeld.

Periodiek overleg met directie en hoofdredactie

39.4

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

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

Redactievertegenwoordiger

39.5

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

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

Goede samenwerking

39.6

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

Beroep op Raad van Uitvoering

39.7

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

Toelichting

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

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

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

Indien de redactiecommissie meent dat er behoefte bestaat aan een regeling omtrent de wijze waarop ten aanzien van de onderscheidene categorieën journalisten dient te worden bepaald in welke mate sprake is van overmatige werktijd, stelt de hoofdredacteur in overleg met de redactiecommissie een dergelijke regeling vast, mits de directie aan de inhoud van deze regeling zijn goedkeuring heeft verleend.

Tenslotte kan het vanuit het oogpunt van de werkomstandigheden van de journalisten tot de taak van de redactiecommissie behoren erop toe te zien dat vacatures zo snel mogelijk worden vervuld. Onder vacature wordt verstaan iedere negatieve afwijking van de normbezetting zoals deze bezetting per redactie is vastgelegd in het jaarplan van de begroting, omgerekend op fulltime basis. Indien geen jaarplan en begroting aanwezig zijn, wordt de bestaande bezetting beschouwd als minimale normbezetting.

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

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

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

Artikel 39A Vakbondswerk in de onderneming

Contacten tussen werkgever en vakvereniging

39A.1

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

Toegang tot de onderneming

39A.2

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

Informatieplicht

39A.3

Indien de vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.

Faciliteiten

39A.4

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

- a. het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
- b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
- c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als sub b bedoeld;
- d. de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
- e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de werkgever.

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

Vertegenwoordigers van de vakvereniging

39A.5

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

Geen nadelige invloed

39A.6

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

Ontslagbescherming

39A.7

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

Artikel 39B Inhouding en afdracht vakbondscontributie

Faciliteit werkgever

39B.1

Werkgevers hebben de mogelijkheid om de vakbondscontributie van journalisten fiscaal te faciliteren, voor zover de journalist onder de cao valt en is aangesloten bij één of meer bij deze CAO betrokken vakorganisaties.

Schriftelijk aanvragen

39B.2

De journalist, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten onder overlegging van een bewijs van zijn/haar lidmaatschap van de vakorganisatie.

Toelichting

Besluitvorming over de wijze waarop de verrekening van de vakbondscontributie plaatsvindt, wordt overgelaten aan het overleg op ondernemingsniveau.

Verrekeningsgrondslag

39B.3

De werkgever verrekent de vakbondscontributie met het bruto salaris dan wel met een eenmalige uitkering zoals winstdeling, 13e maand en dergelijke.

Fiscale erkenning

39B.4

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

Toelichting

- a. De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben.
- b. De journalist dient zich te realiseren dat een lager loon leidt tot onder meer een lagere sociale zekerheidsuitkering en een lagere pensioenopbouw.

Artikel 40 Raad van Uitvoering

Raad van Uitvoering

40.1

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

Verplichte voorlegging

40.2

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

Indiening

40.3

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

HOOFDSTUK VIII SLOTBEPALINGEN

Artikel 41 Duur der overeenkomst

Duur der overeenkomst

41.1

Deze cao treedt in werking per 1 april 2011 en eindigt van rechtswege, onverminderd het bepaalde in artikel 41.4, op 31 maart 2013.

41.2

Vervallen.

Uitzonderingen

41.3

De beëindiging van rechtswege van deze cao als in lid 2 bedoeld, heeft geen betrekking op de geldingsduur van de artikelen 21B, 38A en 40 van deze cao.

Bij de beëindiging van de werking van de cao zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe cao tot stand is gekomen, tenzij partijen anders overeenkomen.

Vervroegde uittreding

41.4

De bepaling van artikel 32A met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006 (Aanvullingsregeling, Bijlage V bij deze cao), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten, heeft een geldingsduur van 1 april 2011 t/m 31 maart 2013.

Cao-partijen hebben de intentie de regeling na 31 maart 2013 voort te zetten.

Artikel 42 Tussentijdse herziening van de CAO

Tussentijdse herziening

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

Partij te ener zijde:

Partij te anderer zijde:

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

A.V.V.

1.

De algemeen verbindendverklaring van deze cao zal worden aangevraagd.

Verworven rechten

2.

Verworven rechten worden door deze cao in generlei opzicht aangetast.

Bedrijfstakoverleg

3.

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

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

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

Aantal personen:

1. Personeelsbestand aan het begin van de periode:

2. Uitdiensttreding:

- als gevolg van VUT, pensioen, overlijden:

- op initiatief van de werknemer:

- op initiatief van de werkgever:

3. Indiensttreding:

4. Personeelsbestand aan het eind van de periode:

alsmede informatie over de personeelssamenstelling M/V, en over het aantal voltijd- en deeltijdcontracten.

Prikkels ziekteverzuim

4.

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

M/V

5.

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

Aanvang cao-besprekingen

6.

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

Aanpak bovenmatigheid

7.

Er is in 2011 een procedurele afspraak gemaakt over de aanpak van bovenmatigheid in salarissen op ondernemingsniveau. De aanpak is gebaseerd op de (protocollaire) bepaling, die over de aanpak bovenmatigheid tussen NDP Nieuwsmedia en NVJ ten behoeve van de CAO voor Dagbladjournalisten in 2011-2012 wordt overeengekomen. De eventuele uitwerking van de aanpak zal op sectorniveau plaatsvinden

Gebruik, hergebruik en misbruik van redactionele bijdragen

8.

De paritaire studiec commissie, belast met de taak te inventariseren hoe de praktijk is inzake 'gebruik, hergebruik en misbruik' van redactionele bijdragen die door journalisten in dienstverband zijn vervaardigd, zet haar werkzaamheden voort en brengt zo spoedig mogelijk verslag van haar bevindingen uit aan cao-partijen.

Indien cao-partijen beide constateren dat er sprake is van een problematische situatie, zal er door de paritaire studiec commissie verder worden gestudeerd worden op een procedure ter voorkoming van dergelijke problematische situaties.

Persoonlijke ontwikkeling

9.

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

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

Rapportage contacten voor bepaalde tijd

10.

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

Zorgvuldigheid t.a.v. persoonlijke gegevens

11.

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

De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en seksuele geaardheid van de journalisten.

Buiten de directie, de personeelsfunctionaris of de journalist zelf heeft niemand inzage in de bij de werkgever geregistreerde gegevens van de journalist.

Geen discriminatie

12.

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

13.

Vervallen.

Geschillen met freelance journalisten

14.

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

Arbocatalogus

15.

Cao-partijen hebben een arbocatalogus ontwikkeld ten behoeve van de uitgeverijsector. De arbocatalogus is beschikbaar via www.uitgeverijbedrijf.nl

Mantelpolis zorgverzekering

16.

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

Op concernniveau wordt aanbevolen een collectieve verzekering af te sluiten.

Onderzoek naar wenselijkheid van en mogelijkheden tot scholing resp. instroom van journalisten

17.

Er wordt een paritaire studietoelagencommissie ingesteld die gedurende de looptijd van de cao een inventariserend onderzoek doet naar de wenselijkheid van aanvullende cao-afspraken ter stimulering van het volgen van opleidingen door journalisten in de sector. Voorts doet de commissie onderzoek naar de wenselijkheid resp. de mogelijkheid van een zgn. instroomproject t.b.v. jonge journalisten. De commissie rapporteert vòòr 1 april 2011 aan CAO-partijen, inclusief een kostenraming.

Leeftijdsegerichte personeelsbeleid

18.

In het kader van het stimuleren van leeftijdsegerichte personeelsbeleid binnen de ondernemingen in de sector zijn twee instrumenten ontwikkeld: een model loopbaanplan ten behoeve van de werknemers in de ondernemingen en een voorbeeldbeleid t.b.v. de werkgevers. Beide instrumenten zijn te vinden op www.gezonduitgeven.nl.

19.

Vervallen.

Evaluatie Functiewaarderingssysteem Hay

20.

Gedurende de looptijd van de CAO wordt in opdracht van het Bedrijfstakbureau de toepassing van het vigerende functie-indelingsstelsel in de CAO geëvalueerd.

Voorlichting over het redactiestatuut

21.

Door werkgevers en de NVJ zal aan redactieraden voorlichting worden gegeven over inhoud en werking van het redactiestatuut.

Opleidingsbudgetten

22.

Werkgevers zijn desgevraagd bereid om inzicht te geven aan de NVJ in de opleidingsbudgetten binnen de onderneming.

Vrijval VUT-premies

23.

Werkgevers zullen desgevraagd aan de NVJ inzage geven in de besteding van de premievrijval in 2006 i.v.m. afschaffing prepensioen en VUT.

24.

Vervallen.

Project Raam-cao

25.

Er wordt in de uitgeverijsector een paritaire studiecmissie ingesteld, die zal zich buigen over de integratie/vernieuwing van de cao's in de uitgeverijsector via het project Raam-cao. In ieder geval maakt de modernisering en verruiming van de minimum pensioenvoorwaarden daarvan onderdeel uit. Het project Raam-cao zal in de loop van de tweede helft van 2012 worden afgerond met als uitkomst een opzet voor één nieuwe raam CAO voor de uitgeverijsector. CAO PU resp CAO OP partijen hebben de intentie uitgesproken aan deze branchebrede studiecmissie deel te nemen.

Bijlage I-A Functieniveaugroepen

1. Functieniveaugroepen

De functieniveaugroepen 1 t/m 5 en A t/m C maken met ingang van 1 juli 2006 onderdeel uit van het erkende functie-indelingsinstrument 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 functiematrix.

2. Functieniveaumatrix

Functie-niveau	Hoofredactie		Vormgeving		Redactie	
C	Hoofredacteur A	PU				
B	Hoofredacteur A Hoofredacteur B	OP PU				
A	Hoofredacteur B Hoofredacteur C Adj.-hoofredacteur A Adj.-hoofredacteur A	OP PU PU OP	Art director A			
5	Adj.-hoofredacteur B Hoofredacteur C Adj.-hoofredacteur B	PU OP OP	Art director B		Chef redactie Chef deelredactie Redacteur A Redacteur A	PU OP OP PU
4			Chef vormgeving Vormgever A		Chef eindredactie Redacteur B Redacteur B	OP PU
3			Vormgever B		Eindredacteur A Redacteur C Redacteur C	OP PU
2			Technisch eindredacteur	PU	Eindredacteur B Redacteur D Redacteur D	OP PU
1					Redacteur E	PU

PU = Publiekstijdschriftjournalisten

OP = Opinieweekbladjournalisten

3. Bijzondere indelingsregels m.b.t. leerlingjournalisten

Voor wat betreft de indeling van de leerlingjournalist geldt dat deze functie in de regel vergelijkbaar is met de lichtste vorm van de redacteursfunctie PU.

4. Volledig functie-indelingsinstrument

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-indelingssysteem en loongebouw 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-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP” staat ook vermeld op de website www.uitgeverijbedrijf.nl => Downloads en op www.villamedia.nl

Bijlagen I-B Salarisschalen

Onderstaande salarisschalen zijn in euro's en corresponderen met het Functiegebouw zoals weergegeven in Bijlage I-A.

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

MAANDSALARISSEN PER 1 APRIL 2011

	Minimum	Periodiekstap voor de basisschaal	Tussenmaximum voor groeifuncties	Periodiekstap voor de topschaal	Schaalmaximum voor eindfuncties
Schaal V	3.289	219	4.384	110	5.482
Schaal IV	2.763	184	3.684	92	4.603
Schaal III	2.305	154	3.073	77	3.841
Schaal II	2.067	123	2.515	62	3.077
Schaal I	1.846	88	2.192	44	

MAANDSALARISSEN PER 1 AUGUSTUS 2011

	Minimum	Periodiekstap voor de basisschaal	Tussenmaximum voor groeifuncties	Periodiekstap voor de topschaal	Schaalmaximum voor eindfuncties
Schaal V	3.322	221	4.428	111	5.537
Schaal IV	2.791	186	3.721	93	4.649
Schaal III	2.328	155	3.104	78	3.879
Schaal II	2.088	124	2.540	62	3.108
Schaal I	1.864	89	2.214	44	

MAANDSALARISSEN PER 1 JULI 2012

	Minimum	Periodiekstap voor de basisschaal	Tussenmaximum voor groeifuncties	Periodiekstap voor de topschaal	Schaalmaximum voor eindfuncties
Schaal V	3.355	224	4.472	112	5.592
Schaal IV	2.819	188	3.758	94	4.695
Schaal III	2.351	157	3.135	78	3.918
Schaal II	2.109	126	2.565	63	3.139
Schaal I	1.883	89	2.236	45	

Bijlage II Salarisverbeteringen

Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarissen en salarisschalen als volgt structureel verhoogd.

- per 1 augustus 2011: 1%
- per 1 juli 2012: 1%

Eenmalige uitkering uit de overdekking van de VUT

1. Er vindt per 1 december 2011 een eenmalige uitkering plaats van 0,5% aan de journalisten die op dat moment in dienst zijn, welke uitkering ten laste komt van de middelen van de Stichting VUT Tijdschriftjournalisten.

2. Journalisten die op 1 december 2011 in dienst zijn, maar na 1 december 2010 in dienst zijn getreden, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat zij sedert 1 december 2010 in dienst zijn geweest.

De journalist die na 1 december 2010 in dienst is getreden, maar daaraan voorafgaand sedert 1 december 2010 aantoonbaar werkzaam is geweest bij een werkgever die is aangesloten bij de Stichting VUT Tijdschriftjournalisten, komt eveneens in aanmerking voor de eenmalige uitkering van 0,5 %.

Toelichting

Caο- partijen hebben voorgesteld om van de overdekking van de middelen van de Stichting VUT TJ in 2011 een bedrag van € 450.000,- beschikbaar te stellen, 50/50 te verdelen ten behoeve van de aan de VUT-regeling deelnemende werkgevers en journalisten. Het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten was reeds op de hoogte van dit voornemen en de verwachting is gewettigd dat het bestuur ook formeel zal instemmen met dit voorstel van CAO partijen.

De VUT-stichting draagt betreffende middelen over aan de werkgevers, die bij de VUT-stichting zijn aangesloten naar rato van de loonsom die als VUT-grondslag geldt. De werkgevers keren van de ontvangen middelen 50% , het werknemersdeel, uit aan de op 1 december 2011 in dienst zijnde individuele journalisten. Journalisten, die op 1 december 2011 in dienst zijn, maar na 1 december 2010 in dienst zijn getreden, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat zij sedert 1 december 2010 in dienst zijn geweest.

Deze eenmalige uitkering aan de individuele journalisten ten laste van de VUT-stichting komt neer op een éénmalige uitkering van 0,5%. Werkgevers zenden in december 2011 aan de individuele journalisten een begeleidende brief waarin de uitkering wordt toegelicht en waarin wordt benadrukt dat het bestuur van de stichting VUT TJ adviseert om deze uitkering aan te wenden ten behoeve van pensioenverbetering of levensloop. Indien de journalist de uitkering daadwerkelijk aldus aanwendt, kan ook gebruik worden gemaakt van de fiscale voordelen, die ter zake gelden.

Bijlage III Minimum pensioenvoorwaarden per 1 januari 2008

(Artikel 34.1 van de cao)

Tijdstip opname in een pensioenregeling

I.

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin hij in dienst treedt; echter de werknemer die bij indiensttreding jonger is dan 21 jaar, wordt eerst bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd in de pensioenregeling opgenomen.

Pensioendatum

II.

Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het is evenwel mogelijk om de pensioenleeftijd (actuarieel neutraal) flexibel te maken en om een hoog/laag constructie te maken:

*De deelnemer of gewezen deelnemer kan het ouderdomspensioen of een gedeelte daarvan laten ingaan vóór de pensioendatum, mits de dienstbetrekking wordt beëindigd. Uitstel is mogelijk, indien het dienstverband met de werkgever daadwerkelijk wordt voortgezet.

* De deelnemer of gewezen deelnemer heeft het recht om het ouderdomspensioen om te zetten in een ouderdomspensioen

- dat gedurende een bepaalde periode hoger is dan het oorspronkelijke ouderdomspensioen en in de periode daarna lager;

- dat gedurende een bepaalde periode lager is dan het oorspronkelijke ouderdomspensioen en in de periode daarna hoger.

Daarbij wordt uitgegaan van een verhouding tussen het hogere bedrag en het lagere bedrag van 4:3. De berekening moet worden vastgesteld op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

Pensioensalaris

III.

Het pensioensalaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer per 1 januari), verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Het maandsalaris is ten hoogste gelijk aan het maximum salaris van de cao.

NB. *Indien er sprake is van een gemitigeerde eindloonregeling wordt met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken- / Tijdschriftuitgeverijbedrijf.*

Franchise

IV.

De franchise is ten hoogste gelijk aan € 21.300,- (in beginsel gekoppeld aan eindloon). Dit bedrag wordt geïndexeerd met de structurele loonronden van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

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

Pensioengrondslag

V.

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

Ouderdomspensioen per jaar

VI.

Naast voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregelingen zijn ook (gemitigeerde) eindloonregelingen en mengvormen van eindloonregelingen en middelloonregelingen toegestaan, mits voldaan wordt aan de Pensioenwet.

Eindloonregelingen

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

a. 1,75% per deelnemersjaar van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, die niet hoger wordt gesteld dan op het bedrag van het maximumpremieplichtig loon WAO op jaarbasis minus de franchise vermeerderd met:

b. 1% per deelnemersjaar van het bedrag waarmee de laatst vastgestelde pensioengrondslag (welke grondslag, conform het hierboven gestelde onder III, maximaal is vastgesteld op het maximum salaris in de cao) het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

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

Indien een (gemitigeerde) eindloonregeling is ingevoerd, zijn VI a en b van toepassing.

Indien een geïndexeerd middelloonregeling is ingevoerd, geldt dezelfde knip als bij de (gemitigeerde) eindloonregeling (zie VI a en b).

Middelloonregelingen

De jaarlijkse indexatie van de opgebouwde rechten vindt plaats ingevolge de structurele (procentuele) loonsverbeteringen van de cao, mits er sprake is van voldoende financiële middelen.

Partnerpensioen

VII.

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

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

b. Indien het partnerpensioen op risicobasis is geregeld, worden de opbouwpercentages voor het ouderdomspensioen verhoogd met 14% en is het op de pensioendatum mogelijk te kiezen voor een levenslang partnerpensioen in combinatie met een verlaagd ouderdomspensioen

Indien het recht op partnerpensioen geëffectueerd is via een opbouwsysteem heeft de deelnemer dan wel de gewezen deelnemer het recht om het vanaf 1 januari 2002 opgebouwde partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

VIII.

Het wezenpensioen bedraagt op basis van de geldende richtlijnen ingevolge de Wet Loonbelasting maximaal 14 % van het ouderdompensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer.

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

Niet als kind worden aangemerkt zij die een uitkering genieten ingevolge de Wet Wajong.

Gemaximeerde uitkering

IX.

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

Indexering pensioenen

X.

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

Rechten bij ontslag

XI.

a. Heeft bij tussentijds ontslag het deelnemerschap minder dan twee jaar geduurd, dan worden de pensioenaanspraken afgekocht indien de op basis van de op het tijdstip van beëindiging opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen op jaarbasis op de reguliere ingangsdatum minder bedragen dan € 400,- per jaar (niveau 2007), tenzij de gewezen deelnemer een procedure tot waardeoverdracht heeft gestart

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

Vrijstelling van deelnemersbijdrage

XII.

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WIA/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt de pensioenregeling premievrij voortgezet zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt

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

Hierbij gelden in beginsel de staffels die bij de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA/WAO worden gehanteerd.

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

Partnerpensioen (anders dan op risicobasis) bij echtscheiding

XIII.

Indien het huwelijk c.q. partnerschap van de deelnemer eindigt anders dan door overlijden, verkrijgt de gewezen echtgeno(o)t(e) c.q. partner van de deelnemer een premievrije aanspraak op dat deel van het partnerpensioen dat zou zijn verkregen indien op de datum van beëindiging van het huwelijk c.q. partnerschap de deelnemer met ontslag was gegaan.

Premieverdeling

XIV.

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

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

Dispensatie

XV.

De navolgende dispensatiemogelijkheid is niet van toepassing op partnerpensioen.

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

Waarde-overdracht op verzoek

XVI.

Op verzoek van de gewezen deelnemer worden de verkregen premievrije pensioenaanspraken overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever onder de voorwaarden en met inachtneming van de termijnen zoals gesteld bij of krachtens de Pensioenwet.

Dit geldt evenzeer voor de werknemer die deelnemer wordt in de pensioenregeling van het fonds en van wie de vorige dienstbetrekking op of na 8 juli 1994 is beëindigd.

XVII.

Vervallen

XVIII.

Vervallen

Bijlage IV Opleidingsbeleid

(Artikel 18A van de cao)

Doelstelling

1.

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 zo nodig 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

2.

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de journalist de mogelijkheid heeft ook eigen ideeën en voorstellen naar voren te brengen,
- komt de opleidingsbehoefte, zowel van de kant van de werkgever als van de journalist, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere journalist; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere journalisten bij het begeleiden en inwerken van nieuw journalisten.

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

Op basis van dit algemene opleidingsplan wordt gestreefd naar individuele opleidingsplannen.

Het opleidingsbeleid en het algemene opleidingsplan worden aan de OR ter instemming voorgelegd voorzover de WOR dit voorschrijft. Bij verschil van mening kan de journalist gebruik maken van de bestaande klachtrechtprocedures.

Opleidingsfaciliteiten

3.

- De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren
- De journalist wordt in principe in staat gesteld aan de opleiding, zoals vermeld onder 1a. en 1c., deel te nemen in werktijd. Voor 1b. en 1d. 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, 13 ^e 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 V

Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten m.i.v.1-1-2006

(Artikel 32A van de cao)

Preambule

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

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Regeling

a. Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden uit de dienstbetrekking zoals overeengekomen bij de cao zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden;

Stichting

b. Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten, gevestigd te Amsterdam;

Tijdschriftuitgeverijbedrijf

c. Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de Nederlandse natuurlijke persoon of rechtspersoon of vennootschap onder firma of en commandite, gevestigd in Nederland, wiens/welks voornaamste bedrijvigheid is het uitgeven van één of meer bladen die commercieel geëxploiteerd worden en ten minste viermaal per jaar verschijnen en op wie de cao van toepassing is;

CAO

d. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor Opinieweekbladjournalisten;

Werkgever

e. Werkgever: de werkgever in de zin van de cao;

Werknemer

f. Werknemer: degene op wie de cao van toepassing is;

Werkloze werknemer

g. Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een volledige WW-uitkering als gevolg van als gevolg van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 van de cao;

Arbeidsovereenkomst

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

Free-lance werkzaamheden

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

Deelnemer

j. Deelnemer: degene wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen is ingewilligd door de Stichting;

Administrateur

k. Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die is belast met de uitvoering van de regeling;

SV-uitkering

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

Prepensioenuitkering

m. Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt krachtens de op hem ingevolge de cao van toepassing zijnde prepensioenregeling;

Uittredingsrichtdatum

n. Uittredingsrichtdatum: dit is de datum waarop de werknemer zijn dienstverband met een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de cao beëindigt en daadwerkelijk uittreedt. De peildatum is de eerste dag van de maand waarin de werknemer in:

2006: 62 jaar

2007: 62 jaar en drie maanden

2008: 62 jaar en zes maanden

2009: 62 jaar en zes maanden

2010: 62 jaar en zes maanden

2011: 62 jaar en zes maanden, wordt;

Uittredingsdatum

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

Salaris

p. Salaris: het salaris is het vaste, op de normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde bruto jaarsalaris, inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld, gemaximeerd tot 1,5 maal uitkeringsdagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis bij 261 dagen. Het salaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op peildatum.

Loon

q. Loon: het loon is gelijk aan het pensioensalaris als bedoeld in Bijlage III-A minimum pensioenvoorwaarden van de cao, onder III. Het pensioensalaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoelage op jaarbasis. Het maandsalaris is ten hoogste gelijk aan het maximum salaris van de cao. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken- / Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 2

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

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 3

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

Verplichting tot opgave van een accountantsverklaring

Artikel 3a

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

HOOFDSTUK 2 FINANCIERING

Vaststelling en betaling van de bijdrage

Artikel 4

1. De werkgever is aan de Stichting verschuldigd:

a. een door cao-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld percentage van het bijdrageplichtige loon van zijn werknemers;

b. bij wijze van voorschot een percentage van het voorschotloon.

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

Onder bijdrageplichtige loon wordt verstaan:

het vaste bruto jaarsalaris (inclusief WAO/WIA-uitkering, aanvulling WAO/WIA en vaste toeslagen), verhoogd met de vakantietoelage, met uitzondering van de vaste toeslag (ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen) bestemd voor de levensloopregeling. Het bijdrageplichtige loon bedraagt ten hoogste 1 ½ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen.

2. Naast het percentage van het bijdrageplichtige loon als een percentage van het voorschotloon is ook een aanvullende vutbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering verschuldigd die per werkgever wordt vastgesteld. Alleen werknemers geboren voor 1 januari 1950 (en hun werkgevers) zijn verplicht per 1 januari 2006 deze aanvullende vutbijdrage te betalen. De aanvullende vutbijdrage wordt door de werkgever per werknemer berekend over het salaris. De werkgever is verplicht van de totale premie aan de administrateur opgave te doen. De

aanvullende vutbijdrage wordt per werkgever vastgesteld conform de in de cao gemaakte afspraken. Het salaris is gemaximeerd tot 1,5 maal uitkeringsdagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis bij 261 dagen

3. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen.

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

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

b. indien een werknemer vóór het bereiken van de uittredingsrichtdatum volledig uittreedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 blijft de werkgever ten aanzien van hem bijdrage verschuldigd. Een dergelijke deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De werkgever en de werknemer blijven ook een bijdrage verschuldigd tot uittredingsdatum indien de werknemer na de uittredingsrichtdatum uittreedt. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende cao, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de uittredingsrichtdatum zou hebben deelgenomen.

5. De werkgever is voor de werkloze werknemer die gebruik maakt van de regeling op grond van artikel 7 van het reglement een bedrag van € 20.000,- aan de stichting verschuldigd. Indien deze werknemer voor een periode korter dan drie jaar aan de regeling deelneemt, is de werkgever een bijdrage naar rato verschuldigd.

Daarnaast dient de werkgever gedurende de periode van werkloosheid de op grond van artikel 32 van de cao verschuldigde bijdrage aan de stichting af te dragen. De bijdrage wordt berekend over het laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werkloze voorheen geldende cao die hij ontvangen zou hebben indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkloze werknemer dient het door hem verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever.

6. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.

De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

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

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-.

HOOFDSTUK 3 DEELNEMING

Voorwaarden van deelneming

Artikel 5

Om in de periode 1 januari 2006 tot en met 31 december 2011 aan de regeling te kunnen gaan deelnemen moet de betrokken werknemer:

- a.** op 31 december 2004 ten minste de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en;
- b.** de uittredings(richt)datum hebben bereikt dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt; en
- c.** zowel op 31 december 2001 als op 1 januari 2002 werknemer zijn geweest en vanaf die datum tot de gewenste uittredingsdatum onafgebroken als werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst zijn geweest bij één of meer werkgever(s); en
- d.** gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het boekenuitgeverijbedrijf, het tijdschriftuitgeverijbedrijf of een aanverwant/dienstverlenend bedrijf, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting; en
- e.** niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een nonactiviteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen; en
- f.** zich schriftelijk verbinden tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt:
- 1e.** alle nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten te melden aan de Stichting evenals uitbreiding in die werkzaamheden en de inkomsten uit deze werkzaamheden en veranderingen in de inkomsten;
- 2e.** geen arbeidsovereenkomst aan te gaan in het uitgeverijbedrijf;
- 3e.** geen betaalde werkzaamheden voor zijn laatste ex-werkgever te zullen verrichten;
- 4e.** de werkzaamheden die worden verricht op grond van een reeds bestaande arbeidsovereenkomst niet uit te breiden en;
- g.** ten minste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld; en
- h.** in de derde maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd;
- i.** op de gewenste uittredingsdatum onder de groep van werknemers vallen waarvoor krachtens de cao de mogelijkheid tot deelneming is geopend.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer

Artikel 6

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

- hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 58 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

2. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ/WIA-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op

grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 5, sub c en d.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer

Artikel 7

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 5, sub c en d, kan de werkloze werknemer die aan de in artikel 5, sub b, gestelde uittredingsrichtdatum voldoet deelnemen aan de regeling voor zover de ingang van zijn WW-uitkering is gelegen op of na het moment van het bereiken van de 58-jarige leeftijd en de ontslagdatum op of na 1 januari 2006 en niet later dan de invoering van de nieuwe WW-regeling zijnde 1 oktober 2006. Hiertoe dient naast in de in artikel 5 genoemde voorwaarden te worden voldaan aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde voorwaarden.
2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 van de cao;
 - b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van de cao in verband met de regeling verschuldigde deel van de bijdrage dat voor rekening van de werknemer komt af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen.
3. Gedurende de periode dat deze werknemer in aanmerking komt voor een volledige WW-uitkering wordt hij geacht krachtens een arbeidsovereenkomst in dienstverband werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld in artikel 5, sub c en d.

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

Artikel 8

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar haar oordeel aan alle voorwaarden is voldaan.
2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op aanvullingsuitkering vervallen verklaren.
3. Het deelnemerschap eindigt:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
 - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt de aanvullingsuitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 Burgerlijk Wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire aanvullingsuitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond, met in achtneming van het bepaalde in het besluit van 12 juni, CPP2003, 1510M.
4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte (aanvullings)uitkering heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan deze uitkering worden teruggevorderd.

HOOFDSTUK 4 AANVULLINGSUITKERING

Aanvullingsuitkering

Artikel 9

1. Voor de deelnemer die uittreedt krachtens het bepaalde in artikel 5, wordt de aanvullingsuitkering bij aanvang, voor zover de uittrekking aanvangt bij het bereiken van de uitredingsrichtdatum, berekend volgens de volgende formule:

$$\frac{(A - B) + C}{12} \times 2,027 \times U$$

Hierin is:

- A = de leeftijd in maanden op 1 januari 2002
- B = 300 maanden (= 25 jaar, aanvangsleeftijd deelname prepensioen)
- C = het aantal maanden die resteren in het kalenderjaar na het beoogde moment van uitreden
- U = de uitkeringsgrondslag

Hierbij wordt verstaan onder uitkeringsgrondslag:

- voor de deelnemer als bedoeld in artikel 5: het laatstgenoten vaste bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag;
 - voor de deelnemer als bedoeld in artikel 6: het laatstgenoten bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag direct vóór de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de op hem van toepassing zijnde cao die hij zou hebben ontvangen tot het moment van uittrekking, indien hij niet volledig arbeidsongeschikt zou zijn geworden;
 - voor de deelnemer als bedoeld in artikel 7: het laatstgenoten vaste bruto salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de bruto vakantietoeslag direct vóór de ingangsdatum van de volledige werkloosheid verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de op hem van toepassing zijnde cao die hij zou hebben ontvangen tot het moment van uittrekking, indien hij niet volledig werkloos zou zijn geworden.
2. De uitkeringsgrondslag als bedoeld in de vorige lid is ten hoogste gelijk aan 1½ maal maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 13, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.
3. Indien de deelnemer direct vóór uitreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de aanvullingsuitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uitreden niet onder de cao viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten worden verhoogd indien daarvan sprake is.
4. De aanvullingsuitkering en de prepensioenuitkering mogen tezamen op uitredingsrichtdatum niet meer bedragen dan 85 % van het laatste verdiende loon (besluit van 8 juli 2004, nr. CPP2004/244M)

Gedeeltelijke aanvullingsuitkering

Artikel 10

1. Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 5, sub b. tot en met h. bestaat aanspraak op een gedeeltelijke aanvullingsuitkering vanaf één jaar voor de

uittredingsrichtdatum met ingang van de eerste dag van de maand. Indien de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, wordt de voor de betrokken werknemer geldende normale wekelijkse arbeidsduur verminderd tot 18 uur.

Van de werknemers met een parttime arbeidsovereenkomst en werknemers die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangen, wordt de normale wekelijkse arbeidsduur eveneens verminderd tot 18 uur.

2. Om krachtens dit artikel te kunnen deelnemen dient de werknemer te voldoen aan de volgende extra voorwaarden:

a. werkgever en werknemer dienen in onderling overleg te hebben besloten tot gebruikmaking van deze regeling;

b. het overblijvende aantal arbeidsuren per week gedurende de periode waarin de deelnemer deelneemt krachtens dit artikel moet voor werknemers 18 zijn;

c. degene die krachtens dit artikel deelnemer is, is verplicht om één jaar na uittredingsrichtdatum krachtens artikel 9 uit te treden. Het bepaalde in artikel 2 en artikel 5, sub a. is in dat geval niet op hem van toepassing.

3. De uitkeringsgrondslag van de deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel is gelijk aan de uitkeringsgrondslag op de uittredingsrichtdatum. De uitkering wordt verkregen door de volgende formule: $A \times (B \times C)$. Hierbij is:

A de uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 9, eerste lid;

B het gelet op zijn leeftijd op 1 januari 2002 van toepassing zijnde percentage, dat de uitkomst is van toepassing van de in artikel 9, eerste lid, genoemde formule; en

C een breuk waarbij de teller gelijk is het aantal uren waarvoor van de regeling als bedoeld in het eerste lid gebruik wordt gemaakt en de noemer het aantal uren dat geldt indien een volledige aanvullingsuitkering zou zijn ontvangen.

4. Op deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel is het bepaalde in artikel 2 niet van toepassing en het bepaalde in de overige artikelen van dit reglement van overeenkomstige toepassing naar rato van het aantal uren waarvoor wordt deelgenomen krachtens dit artikel.

Voorts is het bepaalde in artikel 5, sub f, onderdeel 2, niet van toepassing ten aanzien van het overblijvende deel van het dienstverband.

5. Gedurende de periode dat de deelnemer deelneemt krachtens dit artikel geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 16 dat een bij aanvang van die uitkering reeds aangevraagd SV-uitkering niet in mindering gebracht wordt op de aanvullingsuitkering krachtens dit artikel.

6. Indien de deelnemer die deelneemt krachtens dit artikel de leeftijd zoals genoemd in tweede lid, onder c van dit artikel heeft bereikt, geldt als grondslag voor de aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 9 het laatstgenoten, tot een full-time salaris herleide, vaste bruto-salaris op jaarbasis (inclusief vaste toeslagen, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling) vermeerderd met de bruto-vakantietoeslag.

Inhoudingen

Artikel 11

De Stichting houdt op de aanvullingsuitkering in:

a. de verschuldigde loonheffing;

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

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

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

Artikel 12

1. De Stichting neemt voor haar rekening:

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

b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening:

8,5% van het loon dat is gehanteerd bij de berekening van de aanvullingsuitkering van de deelnemer.

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

3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening te continueren.

Lopende verzekeringen

Artikel 13

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

Ingang uitkering

Artikel 14

1. De aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 9 gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd als bedoeld in artikel 5, sub b. bereikt. De aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 10 gaat in op de eerste dag van de maand, één jaar voor het bereiken van de uittredingsrichtdatum. De aanvullingsuitkering gaat niet eerder in dan wanneer de werknemer naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden voldoet.

2. Op verzoek van de werknemer gaat de aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 9 in:

a. vóór de uittredingsrichtdatum maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt;

b. na de uittredingsrichtdatum maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.

3. Voorwaarde voor toepassing van het tweede lid is dat op de gewenste uittredingsdatum reeds wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd in artikel 5 en (voor zover van toepassing) artikel 6 en/of 7. Indien het bepaalde in het tweede lid sub a. toepassing heeft gevonden, wordt de aanvullingsuitkering actuariëel verlaagd. Indien het in het tweede lid sub b. toepassing heeft gevonden, wordt de aanvullingsuitkering actuariëel verhoogd, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.

4. Indien de aanvullingsuitkering door het bepaalde in het derde lid van dit artikel uitkomt boven 100% van de uitkeringsgrondslag, wordt het meerdere indien mogelijk overgeheveld naar de uitvoerder van de pensioenregeling van de werknemer ten behoeve van het ouderdomspensioen. Alsdan wordt rekening gehouden met het fiscale maximum voor ouderdomspensioen zoals aangegeven in artikel 18a, lid 7, van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent dat het ouderdomspensioen niet uit mag gaan boven 100% van het loon op het tijdstip van ingang. Het ouderdomspensioen gaat alsdan in bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het meerdere wordt met in achtneming van wettelijke inhoudingen als periodieke uitkering bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd en 6 maanden tot de 65-jarige leeftijd uitgekeerd. Dat betekent dat tot dat moment de aanvullingsuitkering niet hoger zal zijn dan 100% van de uitkeringsgrondslag.

Tijdstip uitkering

Artikel 15

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

Wijziging van rechten

Artikel 16

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

a. indien de deelnemer uitsluitend aanspraak maakt op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling deze vermindering volledig plaatsvindt;

b. Indien de deelnemer die naast zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling tevens aanspraak maakt op een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

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

a. indien de deelnemer uitsluitend aanspraak maakt op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling deze vermindering volledig plaatsvindt;

b. Indien de deelnemer die naast zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering krachtens de regeling tevens aanspraak maakt op een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing indien de deelnemer gebruik maakt van pensioenvervroeging en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering dient ter aanvulling van de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering bedragen tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.

- indien er tevens inkomsten zijn uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid, dan bedragen de door de Stichting te verstrekken uitkering(en), de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering en de inkomsten uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag in het kader van dit lid geldt het in artikel 9, derde lid, bedoelde maximum niet.

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

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

5. Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:

- a. werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
- b. free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.

6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:

- a. werkzaamheden buiten het Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto aanvullingsuitkering, voor zover de som van deze inkomsten en de bruto aanvullingsuitkering op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;
- b. free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de aanvullingsuitkering in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto aanvullingsuitkering, voor zover de som van deze inkomsten en de bruto aanvullingsuitkering op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag. Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt niet het in artikel 9, derde lid, bedoelde maximum.

HOOFDSTUK 5 SLOTBEPALINGEN

Lopende uitkeringen

Artikel 17

- 1. Het tot en met 31 december 2005 geldende reglement treedt met ingang van 1 januari 2006 buiten werking. Dit buiten werking getreden reglement blijft echter op de vóór deze datum aangevangen vervroegde uittredingen van toepassing;
- 2. De artikelen 11 en 12 van dit reglement blijven onverlet van toepassing op alle uitkeringen.

Bijzondere gevallen

Artikel 18

In alle zaken betreffende de toelating, de aanvullingsuitkering en het vervallen van deelnemerschap, waarin dit reglement niet voorziet en in gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door één van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van de regeling, beslist het bestuur der Stichting.

Beroep

Artikel 19

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

Inwerkingtreding

Artikel 20

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is laatstelijk gewijzigd op 13 november 2006 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

Bijlage VI Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006

(Artikel 21.B van de cao)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Stichting

a. Stichting: Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.

Bestuur

b. Bestuur: het bestuur van de Stichting.

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

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

Werkgever

d. Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Deelnemer

e. Deelnemer:

1. De werknemer op wie de cao van toepassing is.

2. De werknemer in dienst van de in lid c bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.

3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en hoofdredacteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993.

Verzekerde

f. Verzekerde: de deelnemer.

Jaarinkomen

g. Jaarinkomen: het vastgestelde bruto jaarloon per werknemer dat hij /zij verdient bij volledige afwezigheid van arbeidsongeschiktheid, opgebouwd uit de vaste loonbestanddelen. Voor de bepaling welke loonbestanddelen tot het jaarloon behoren wordt verwezen naar artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen en gemaximeerd op het SV-loon

CAO

h. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor

- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of

- Publiekstijdschriftjournalisten en/of

- Opinieweekbladjournalisten en/of

- Vaktijdschriftjournalisten.

Statuten

i. Statuten: de statuten van de Stichting

WAO/WIA

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

WIA: De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen zoals deze geldt vanaf 29 december 2005.

WIA-loongrens

k. WIA-loongrens: Het op 1 januari van het kalenderjaar geldende maximum dagloon voor de toepassing van de WIA vermenigvuldigd met het aantal sociale verzekeringsdagen in dat kalenderjaar;

Arbeidsongeschiktheid

l. Arbeidsongeschiktheid: Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/WIA, zoals deze wordt vastgesteld door het UWV;

UWV

m. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in artikel 30 van de Wet SUWI;

Verzekeraar

n. Verzekeraar: Achmea Schadeverzekeringen N.V. handelend onder de naam Centraal Beheer Achmea, gevestigd te Apeldoorn.

Verzekeringsvoorwaarden

o. Verzekeringsvoorwaarden WAO: de verzekeringsvoorwaarden WAO-Zekerheidsplan en de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet (B-regeling, schadeverzekering) van de verzekeraar voorzover er sprake is van arbeidsongeschiktheid ontstaan voor 1 januari 2004.

Verzekeringsvoorwaarden WIA: de Rubriekenvoorwaarden Werkgevers AOV/Hiaat, voorzover er sprake is van arbeidsongeschiktheid ontstaan na 1 januari 2004

ZW

p. ZW: de Ziektewet

Aanspraak op arbeidsongeschiktheidsuitkering en de grootte daarvan

Artikel 2

1. Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.

De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

2. Voorzover er sprake is van arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor 1 januari 2004: voor iedere verzekerde is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn 65-jarige leeftijd (eindleeftijd) een uitkering bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolgutkering ingevolge de WAO op basis van het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een uitkering bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering.

Het verschil wordt vastgesteld op dezelfde dag als de datum met ingang waarvan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de WAO voor de verzekerde ingaat. Bij gedeeltelijke

arbeidsongeschiktheid geldt de tabel als bedoeld in artikel 8 van de verzekeringsvoorwaarden WAO.

3. Voor (ex)werknemers, die ná januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens in de WGA regeling terecht komen, geldt dat een aanvulling wordt verstrekt op de WGA vervolguitering aan werknemers die de maximale periode van loondoorbetaling bij ziekte (104 weken) hebben bereikt en niet of niet meer in aanmerking komen voor de suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 21 van de CAO.

De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolguitering, ook wel aangeduid als het 'WGA hiaat'. De aanspraak op de aanvulling bestaat zolang er recht is op de WGA-vervolguitering.

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

Indexering uitkering

Artikel 3

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

Afwijkende bepalingen

Artikel 4

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

Bijdrage van de deelnemer

Artikel 5

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

Overdracht aan de verzekeraar

Artikel 6

- 1.** De werkgever draagt de bijdragen genoemd in artikel 5 bij wijze van voorschot in driemaandelijke termijnen over aan de verzekeraar. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.
- 2.** Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de verzekeraar bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:
 - wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.
- 3.** De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de verzekeraar nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast

te stellen.

4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de verzekeraar bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de verzekeraar het recht een navordering in te stellen.

Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO/WIA

Artikel 7

1. Zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WAO/WIA, of er sprake is van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid, dient hij dit te melden bij de administrateur onder overlegging van de toekenningsbeslissing WAO/WIA. De melding dient te gebeuren binnen 30 dagen nadat deze beslissing door het UWV is afgegeven.

2. Indien de deelnemer de arbeidsongeschiktheid niet binnen de in lid 1 van dit artikel gestelde termijn heeft gemeld, kan het bestuur besluiten dat een eventuele uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid niet eerder zal ingaan dan op de dag van deze melding.

3. Eventueel teveel betaalde uitkeringen kunnen door de Stichting worden teruggevorderd.

Wijzigingen

Artikel 8

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

Onvoorziene gevallen

Artikel 9

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

Inwerkingtreding

Artikel 10

Dit reglement is in werking getreden op 1-1-2006.

Bijlage VII

Vervallen.

Bijlage VIII Reglement van de Raad van Uitvoering

(Artikel 40 van de cao)

Raad van Uitvoering

Artikel 1

Raad van Uitvoering: de Raad van Uitvoering als bedoeld in de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten, hierna te noemen Raad.

Samenstelling

Artikel 2

- a. Er is een commissie bestaande uit tien leden van wie vijf leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en vijf leden worden benoemd door de NVJ. De leden moeten allen werkzaam zijn in het tijdschriftuitgeverijbedrijf.
- b. Per geval benoemen de werkgeversorganisatie en de NVJ elk twee leden uit de commissie als bedoeld onder lid 2, sub a. Per geval benoemde leden vormen alsdan de Raad. Deze leden mogen niet afkomstig zijn uit de onderneming of het concern waar het geval zich voordoet of heeft voorgedaan.
- c. De in lid 2, sub b genoemde leden benoemen uit hun midden een voorzitter. De secretarissen van de werkgeversorganisatie en van de NVJ of hun plaatsvervangers treden in onderling overleg bij toerbeurt op als secretaris en tweede secretaris van de Raad.
- d. De benoeming van leden van de Commissie geschiedt voor onbepaalde duur totdat door de werkgeversorganisatie respectievelijk door de NVJ een ander lid resp. andere leden worden benoemd.

Bevoegdheden

Artikel 3

De Raad is bevoegd en heeft tot taak:

1. Alle geschillen, behoudens die met betrekking tot beëindiging van het dienstverband, welke ontstaan hetzij naar aanleiding van de bepalingen van de cao, hetzij over enige andere zaak, welke betrekking heeft op de verhouding van uitgevers en journalisten bij de arbeid en welke niet in onderling overleg door de betrokkenen tot oplossing kunnen worden gebracht, door het uitbrengen van een bindend advies tot beslissing te brengen. Geschillen met betrekking tot beëindiging van het dienstverband zal de Raad van Uitvoering slechts in behandeling nemen indien de werkgever en de journalist gezamenlijk aan de Raad van Uitvoering hebben verzocht het geschil door het uitbrengen van een bindend advies tot oplossing te brengen.
2. Aangelegenheden, waaronder is te verstaan ieder onderwerp hetzij de uitlegging en/of toepassing van de cao's betreffende, hetzij enige andere zaak, welke betrekking heeft op de verhouding tussen uitgevers en journalisten bij de arbeid, voor zover niet aan te merken als een geschil als sub 1 bedoeld, tot beslissing te brengen door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, dat - onverminderd het hierna sub 3 gestelde - niet bindend is voor de rechtstreekse betrokkenen, dan wel voor de betrokken redactiecommissie resp. redactievertegenwoordiger, dan voor zover dezen daarmee uitdrukkelijk akkoord gaan. De beslissing kan behelzen het advies om het onderhavige onderwerp bij wijze van geschil aanhangig te maken bij de Raad;
3. In gevallen waarin de cao voorziet op verzoek dispensatie toe te staan van de bepalingen van de cao voor enig tegelijkertijd te stellen tijdsverloop;
4. Voorts alles te verrichten wat de Raad bij de cao wordt opgedragen. Ingeval van een geschil als bedoeld in 3.1 neemt de Raad van Uitvoering, zo een minnelijke schikking niet mogelijk blijkt, een beslissing die voor partijen bindend is.

Met betrekking tot de geschillen als bedoeld in 3.1 is de Raad van Uitvoering bij uitsluiting bevoegd, met dien verstande dat, wanneer de Raad wegens het staken der stemmen partijen heeft meegedeeld niet tot een uitspraak te kunnen komen, het partijen vrijstaat het geschil aanhangig te maken bij de burgerlijke rechter.

Overigens kunnen partijen een bindend advies steeds voor marginale toetsing - d.w.z. toetsing op redelijkheid en billijkheid - voorleggen aan de burgerlijke rechter.

Procedure

Artikel 4

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

b. Het aanhangig maken geschiedt door indiening van een schriftelijke, met redenen omklede, uiteenzetting van het geval en zo nodig een omschrijving van de beslissing welke wordt gewenst. De secretaris zendt onverwijld afschriften van alle ingediende stukken aan de wederpartij, dan wel aan de andere betrokkenen en zo nodig aan de betrokken redactiecommissie.

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

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

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

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

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

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

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

De Raad is bevoegd de betrokken redactiecommissie eveneens te horen.

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

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

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

Beslissingen

Artikel 5

a. Ingeval van een geschil zal de Raad allereerst beproeven of partijen alsnog langs de weg van een minnelijke schikking tot elkaar te brengen zijn. Indien een schikking wordt bereikt, legt de secretaris de inhoud ervan in een proces-verbaal vast, dat dezelfde kracht heeft als ware het een bij wijze van bindend advies genomen beslissing van de Raad. De secretaris zendt een gewaarmerkt afschrift van het proces-verbaal aan partijen. Indien dit niet mogelijk blijkt neemt de Raad een beslissing die voor partijen bindend is.

b. Een beslissing is steeds met redenen omkleed. De secretaris zendt binnen vier weken na de uitspraak een gewaarmerkt afschrift bij aangetekend schrijven aan partijen respectievelijk betrokkenen en voor zover van toepassing aan de betrokken redactiecommissie.

c. De Raad zal zijn beslissing in dier voege openbaar maken als hij wenselijk zal oordelen.

Kosten

Artikel 6

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

Geheimhouding

Artikel 7

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

Slotbepaling

Artikel 8

Dit reglement maakt onderdeel uit van de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten.

Bijlage IX Modelredactiestatuut voor publiekstijdschriften

(Artikel 12.6 van de cao)

Considerans: het publiekstijdschrift en zijn functie

Artikel 1

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, ter wille 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 statutaire 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.

Begripsomschrijvingen

3. In dit modelredactiestatuut wordt verstaan onder:

Directie

a.

Directie: de in de statuten van de onderneming genoemde beslissende instantie in de onderneming.

Hoofdredacteur

b.

Hoofdredacteur: de journalist die krachtens zijn aanstelling verantwoordelijkheid draagt voor de redactionele inhoud van het publiekstijdschrift.

Hoofdredactie

c.

Hoofdredactie: de gezamenlijke hoofdredacteurs.

Redacteur

d.

Redacteur: degene die als hoofdberoep heeft het inhoudelijk meewerken aan de samenstelling van het publiekstijdschrift.

Redactievergadering

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.

Redactieraad

f.

Redactieraad: het door de leden van de redactievergadering, uit hun midden gekozen orgaan voor het overleg met de directie.

Uitgangspunten

Artikel 2.

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 het betrokken publiekstijdschrift als richtsnoer voor hun journalistieke arbeid.

Organen en hun bevoegdheden

Artikel 3.

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 opneming 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.

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 in afwijking van het in artikel 40 van de cao bepaalde, aanhangig worden gemaakt bij de president van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam in hoogste ressort.

Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt uiterlijk op de 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.

Samenstelling en werkwijze organen

Artikel 4

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

Overige bepalingen

Artikel 5

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 productietechnische 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 opnemings in een concernverband en/of verbindingen van andere aard.

6. Alvorens aan de in lid 5 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 5 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie te zelfder tijd als zij de ondernemingsraad verplicht is in te lichten de redactieraad in de gelegenheid zich een oordeel hierover te vormen.

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.

Geschillenregeling

Artikel 6

Tenzij de president van de rechtbank te Amsterdam op grond van het bepaalde in artikel 3.15 bevoegd is een uitspraak te doen, is op de geschillen over de toepassing van het statuut artikel 40 van de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten van toepassing.

Slotbepaling

Artikel 7

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.

Bijlage X Model arbeidsovereenkomst voor publiekstijdschriftjournalisten

(Artikel 26 lid 2 van de CAO)

De ondergetekenden:

.....1),
gevestigd te

hierna te noemen A,

en

.....2),
wonende te

hierna te noemen B,

in aanmerking nemende het bepaalde in artikel 26 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten (welke verder zal worden aangeduid als “de cao”) verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Aanstelling

Artikel 1

1. A stelt B aan met ingang van 20...., om in haar dienst journalistieke arbeid te verrichten ten behoeve van het door A uitgegeven publiekstijdschrift (alsmede ten behoeve van de volgende door A verder uitgegeven publiekstijdschriften).
2. B wordt belast met de functie van/ wordt aangesteld 3) als leerling-journalist/aspirant-journalist. Daarnaast wordt hij belast met 4)
3. De aanstelling geschiedt voor onbepaalde tijd, eventueel met een proeftijd van5) voor de duur van 6) zijnde tot

Indeling

Artikel 2

1. B wordt ingedeeld in schaal als bedoeld in artikel 5 van de CAO.
2. Per de datum van indiensttreding wordt het aantal functie jaren voor B, overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de cao voor de berekening van het hem in zijn klasse toekomende normsalaris, vastgesteld op jaren.

Salaris

Artikel 3

1. Het salaris van B bedraagt, per maand/periode berekend, op de in artikel 1 lid 1 vermelde datum:

a. normsalaris €

b. compensatie ziektekostenverzekering € (artikel 22 van de cao)

c. een vaste toelage wegens7) van:.....% €

.....8) €

Totaal: €

2. De uitbetaling van het netsalaris geschiedt maandelijks / om de vier weken, en wel op.....9)

Uitvoering werkzaamheden

Artikel 4

B zal de werkzaamheden, die hem krachtens deze overeenkomst en de artikelen 12 lid 3 en 26 lid 2 sub b en c van de cao worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten, met inachtneming van:

- a. de hem door hoofdredactie en directie - overeenkomstig het bepaalde in artikel 12 van de cao gegeven voorschriften en aanwijzingen;
- b. de hem in artikel 26 lid 2 sub 1 van de cao opgelegde geheimhoudingsplicht, welke meebrengt dat hij geen gegevens - de onderneming van A of de door haar uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen, dat geheimhouding is gewenst - aan derden zal verstrekken noch tijdens noch na beëindiging van het dienstverband, dan met toestemming van A.
- c. de beginselen/het karakter van10) hier als volgt omschreven

Journalistiek legitimatiebewijs

Artikel 5

Een door A aan B eventueel uit te reiken legitimatiebewijs blijft eigendom van A.

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

Leerplan

Artikel 6 11)

Het op de leerling-journalist toepasselijke leerplan maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst. Een exemplaar ervan is aan deze acte gehecht.

Toepasselijkheid CAO

Artikel 7

1. Partijen verklaren de bepalingen van de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten - ook voor zover in deze overeenkomst niet uitdrukkelijk vermeld - op deze overeenkomst van toepassing te achten en zich bij naleving en uitvoering van deze overeenkomst stipt aan deze bepalingen te zullen houden. Zij zullen deze overeenkomst te goeder trouw en gelijk een goede werkgever en een goede werknemer betaamt uitvoeren.

2. Indien deze overeenkomst bedingen mocht bevatten die in voor de journalist ongunstige zin afwijkend zijn van de cao, zijn zij nietig en wordt het recht van partijen om zich op de nietigheid van deze bedingen te beroepen door de bepalingen van deze overeenkomst niet aangetast.

Plaats.... , datum

Handtekening.....

Toelichting

- 1) Naam van de onderneming.
- 2) Naam van de journalist.
- 3) Omschrijving van de journalistieke functie, dus bijvoorbeeld: hoofdredacteur, redacteur-verslaggever, kunstcriticus enz.; respectievelijk leerling-journalist/aspirant-journalist.
- 4) Omschrijving van bijzondere, niet uit zijn functie voortvloeiende, journalistieke werkzaamheden en/of van niet-journalistieke werkzaamheden, als bedoeld in artikel 11, leden 3 en 4 van de cao, waarmee de journalist eventueel mocht worden belast.

- 5) Ten hoogste een maand bij contracten voor minder dan twee jaar, ten hoogste twee maanden voor contracten van twee jaar of langer.
- 6) Ten hoogste één jaar; echter voor leerling-journalisten ten hoogste voor de duur van de leertijd (maximaal twee jaar).
De leer/werktijd van leerling-journalisten bedraagt 128 uren per vier weken.
- 7) In te vullen indien aan de journalist - bijvoorbeeld wegens de regelmatige vervulling van een bijzondere neventaak - een vaste toelage boven zijn salaris mocht zijn toegekend.
- 8) Hier kunnen eventuele andere salarisbestanddelen of -bijslagen worden vermeld.
- 9) Hier de vaste datum of het op andere wijze bepaalde tijdstip van uitbetaling vermelden.
- 10) De naam van het (de) betrokken blad(en).
- 11) Alleen van toepassing op leerling-journalisten.

Bijlage XI Model stagecontract

(Artikel 10.3 van de cao)

Aanstelling

Artikel 1

A stelt B aan met ingang vanom bij haar een journalistieke stage te vervullen op de redactie van het door A uitgegeven tijdschrift

(alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven tijdschriften)

Duur

Artikel 2

De aanstelling geschiedt voor het tijdvak van tot

Einde

Artikel 3

De overeenkomst wordt geacht op de hierboven sub 2 vermelde datum van rechtswege te eindigen.

Vergoeding

Artikel 4

De stagevergoeding van B bedraagt per maand €

De stagevergoeding zal worden verhoogd telkens wanneer en voor zover het wettelijk minimumloon voor de leeftijdscategorie van B zal worden verhoogd.

B ontvangt een vergoeding voor onkosten wegens ad €

De uitbetaling van de stagevergoeding en de onkostenvergoeding geschiedt maandelijks/om de vier weken en wel op

Doel

Artikel 5

De stage dient om de door de leerling van de School voor de Journalistiek verkregen technische, maatschappelijke en persoonlijke vaardigheden aan de praktijk te toetsen en om zich te oriënteren op de beroepspraktijk van de journalist. Dit houdt in dat de stagiair op meerdere afdelingen van de redactie resp. rubrieken ervaring moet kunnen opdoen en dat hij in staat gesteld moet worden om zich in het gehele bedrijf te oriënteren.

Mentor

Artikel 6

Als mentor zal ten behoeve van B de journalist worden aangewezen voor de duur van de stage.

De mentor heeft tot taak B tijdens de stage te begeleiden en kan daartoe deelnemen aan o.a. tussentijdse en eindevaluaties van de School voor de Journalistiek. Hij krijgt voldoende tijd tot zijn beschikking om de stagiair effectief te begeleiden. De stagiair stelt tegen het einde van de stage een verslag op en bespreekt dit met zijn mentor.

Stageplaatsen

Artikel 7

Tijdens de stage zal B in overleg met de mentor te werk worden gesteld op de volgende redactie-afdelingen/rubrieken:

van tot..... op:

van tot..... op:

van tot..... op:

B zal de werkzaamheden die hem krachtens deze overeenkomst worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten met inachtneming van de hem door de hoofdredactie en/of de chef van de betrokken afdeling in overleg met de mentor gegeven voorschriften en aanwijzingen.

Artikel 8

B wordt tijdens de stage in staat gesteld de algemene schoolvergadering bij te wonen.

Plaats.....datum.....

(Handtekeningen)

Bijlage XII

Vervallen.

Bijlage XIII Modelreglement voor een levensloopregeling per 1-1-2006

(Artikel 34C van de cao)

Definities

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

Spaarinstelling

a. Spaarinstelling:

Werkgever

b. Werkgever:

Werknemer

c. Werknemer: een werknemer als gedefinieerd in artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 en die een dienstbetrekking heeft bij de Werkgever;

Levensloopregeling

d. Levensloopregeling: de levensloopregeling in de zin van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;

Levenslooploon

e. Levenslooploon: het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij de Levenslooptrekening;

Levenslooptrekening

f. Levenslooptrekening: de rekening van de Werknemer bij de Spaarinstelling in verband met de door de Werknemer en de Spaarinstelling overeengekomen Levensloopregeling;

Wet

g. Wet: de Wet op de loonbelasting 1964;

Voorwaarden

h. Voorwaarden: de Voorwaarden Levenslooptrekening;

Inhoudingsplichtige

i. Inhoudingsplichtige: de Inhoudingsplichtige in de zin van artikel artikel 6, eerste lid, sub a, van de Wet.

Doel

Artikel 2

De regeling heeft ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

Deelname

Artikel 3

1. Iedere Werknemer die in dienst is bij de Werkgever als genoemd in artikel 1, heeft het recht deel te nemen aan de Levensloopregeling.

2. De Werknemer verklaart dat hij geen aanspraken ingevolge een Levensloopregeling heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de Werknemer wel aanspraken heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaart hij eenmalig, schriftelijk, aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is geweest.

3. De Werknemer verklaart aan het begin van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de Werkgever wat de omvang is van de opgebouwde aanspraken ingevolge een Levensloopregeling bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen, tenzij is overeengekomen dat de Spaarinstelling deze verklaring aan de Werkgever zendt.

4. De Werknemer verklaart schriftelijk dat hij geen voorziening ingevolge een Levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling spaart als bedoeld in artikel 32 van de Wet.

5. Toetreding als Werknemer aan de Levensloopregeling kan geschieden door het inleveren van een ingevuld en ondertekend aanvraagformulier bij de Spaarinstelling, een en ander volgens de Voorwaarden.

Omschrijving Levensloopregeling

Artikel 4

1. Het opbouwen van een voorziening ingevolge een Levensloopregeling vindt plaats door inhouding op het loon, waarbij het ingehouden loon wordt aangewend voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof.

2. Het ingevolge een Levensloopregeling ingehouden loon wordt overgemaakt naar een rekening – de Levensloprekening – bij de Spaarinstelling, waar het tegoed voor iedere Werknemer afzonderlijk wordt geadministreerd.

3. De op de Levensloprekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de Levensloprekening bijgeschreven.

4. De Spaarinstelling maakt (een gedeelte van) het Levenslooploon over naar de Inhoudingsplichtige ter betaling van het loon van de Werknemer gedurende de periode van extra verlof voorzover de Inhoudingsplichtige en de Werknemer tezamen daarvoor toestemming hebben verleend.

5. In afwijking in zoverre van het vierde lid maakt de Spaarinstelling (een gedeelte van) het Levenslooploon op verzoek van de Werknemer over naar de Werknemer indien geen Inhoudingsplichtige kan worden aangewezen; in dit geval wordt de Spaarinstelling als Inhoudingsplichtige aangemerkt.

Inhouding ten behoeve van de Levensloopregeling

Artikel 5

1. De inhouding per kalenderjaar door de Inhoudingsplichtige ingevolge de Levensloopregeling bedraagt:

a. indien aan het begin van het kalenderjaar het Levenslooploon minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar. Dit percentage geldt niet indien de Werknemer op 31 december 2005 51 jaar of ouder is maar op die datum nog niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt;

Dit percentage is eveneens niet van toepassing voor werknemers die met toepassing van artikel 32, vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet prepensioenaanspraken afkopen en deze afkoop aanwenden voor het opbouwen van een voorziening ingevolge een Levensloopregeling

waardoor er in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het jaar. De totale aanspraken mogen echter aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.

b. indien aan het begin van het kalenderjaar het Levenslooploon gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.

2. Voor zover het op grond van de Levensloopregeling ingehouden bedrag uitgaat boven hetgeen ingevolge het eerste lid is toegestaan en deze inhouding in hetzelfde kalenderjaar door de Spaarinstelling wordt teruggestort naar de Inhoudingsplichtige en deze de terugstorting als loon uitkeert aan de Werknemer, wordt aangenomen dat is gebleven binnen de begrenzings van het eerste lid.

3. Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voorzover deze het gevolg is van:

a. het aanvaarden van een deeltijdfunctie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, dan wel

b. het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing, voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.

4. Indien de aanspraken ingevolge een Levensloopregeling die door de Werknemer werd gebruikt bij een gewezen Inhoudingsplichtige niet zijn ingebracht in een Levensloopregeling van de Inhoudingsplichtige bij wie de Werknemer in dienstbetrekking is, worden die aanspraken voor de toepassing van de in dit artikel gestelde grenzen mede in aanmerking genomen.

5. Ook indien bij het begin van het kalenderjaar de in het eerste lid bedoelde begrenzing op basis waarvan wordt beoordeeld of in het kalenderjaar nog aanspraken ingevolge een Levensloopregeling kunnen worden opgebouwd is bereikt, leiden nadien (op het levenslooptegoed gekweekte inkomsten en daarmee) behaalde rendementen niet tot de constatering dat de regeling niet meer voldoet aan de eisen die worden gesteld aan een Levensloopregeling.

6. Wijziging van de inleg kan geschieden per(*facultatief*)..., mits de Werknemer minstens één maand tevoren de Werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Levenslooprekening

Artikel 6

1. Het tegoed op een Levenslooprekening bestaat uitsluitend uit het Levenslooploon.

2. De Werknemer kan over het tegoed beschikken met inachtneming van het in artikel 7 gestelde.

3. Het is de Werknemer niet geoorloofd de op zijn Levenslooprekening uitstaande bedragen af te kopen, te vervreemden, prijs te geven, noch is toegestaan dat het bedrag formeel of feitelijk tot voorwerp van zekerheid van zekerheid wordt, met uitzondering van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde zekerheidstelling.

4. Het Levenslooploon wordt aangewend overeenkomstig de binnen de Levenslooprekening aangeboden keuzes.

5. Op de Levenslooprekening zijn van toepassing de 'Voorwaarden Levensloop Sparen'.

Opname

Artikel 7

1. Een Werknemer mag vrij over een ingevolge Levensloopregeling opgebouwde voorziening beschikken ten behoeve van loon tijdens een verlofperiode dat, tezamen met het daarnaast van de Inhoudingsplichtige genoten loon, niet uitgaat boven het laatstgenoten loon.
2. Een Werknemer mag vrij over een ingevolge Levensloopregeling opgebouwde voorziening beschikken bij beëindiging van de dienstbetrekking met in achtneming van het bepaalde in de 'Voorwaarden Levensloop Sparen'.
3. Bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking mag het bedrag op de Levenslooprekening van de Werknemer worden ingebracht in een Levensloopregeling van de Inhoudingsplichtige bij wie de Werknemer in dienstbetrekking treedt.
4. In het geval van het overlijden van de Werknemer wordt het bedrag op de Levenslooprekening van de Werknemer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de Werknemer ter beschikking van de erfgenamen van de Werknemer worden gesteld.
5. Als de Werknemer uitkeringen ontvangt in overeenstemming met de Levensloopregeling, worden deze als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in aanmerking genomen. In afwijking van de eerste volzin wordt in geval van afkoop bij beëindiging van de dienstbetrekking de uitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
6. Indien in strijd met de Levensloopregeling geheel of gedeeltelijk over het Levenslooploon wordt beschikt, wordt de gehele aanspraak ingevolge de Levensloopregeling aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking van de Werknemer.
7. Het hiervoor onder 6. bepaalde is niet van toepassing voorzover een aanspraak ingevolge een Levensloopregeling wordt omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling die na de omzetting nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet gestelde begrenzingsen.
8. Voor de toepassing van artikel 19g, achtste lid, van de Wet wordt het ouderdomspensioen van een Werknemer geacht niet te zijn ingegaan indien het niet meer dan voor een deel is ingegaan.

Voorwaarden Levenslooprekening

Artikel .8

Dit reglement is van toepassing tussen de Werkgever en de Werknemer. Bij de uitvoering van dit reglement is de Spaarinstelling betrokken, waarbij de Voorwaarden van de Spaarinstelling van toepassing zijn. Deze Voorwaarden zijn van toepassing tussen de Werknemer en de Spaarinstelling en kunnen afwijken van c.q. een aanvulling zijn op hetgeen in dit reglement is vermeld. In voorkomende situaties wordt dit reglement uitgevoerd met inachtneming van de Voorwaarden.

Inwerkingtreding

Artikel 9

Deze spaarregeling treedt in werking op 1 januari 2006.

VERKLARING ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN HET REGLEMENT LEVENSLLOOPREGELING

Ondergetekende,, hierna te noemen Werknemer, verklaart
middels ondertekening van deze bijlage dat:

- hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer inhoudingsplichtigen.*
- hij aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer inhoudingsplichtigen en hij zich verbindt jaarlijks schriftelijk opgave te doen aan de werkgever waar de Werknemer op dat moment in dienstbetrekking staat wat de omvang is van de aanspraak van die levensloopregeling op 1 januari van het kalenderjaar.*
- hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.*

* aankruisen voorzover van toepassing.

Aldus getekend te op20..

.....
Naam Werknemer

Bijlage XIV Bevoegdheden van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad wordt op de volgende plaatsen in de cao genoemd.

Collectieve aanwijzing roostervrije dagen

14A.5

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.

Sancties Ziekteverzuimreglement

21.7

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

Arbeidsvoorwaarden op maat

27.1

Op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad, al dan niet daartoe uitgenodigd door de journalist en/of de redactiecommissie, kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden op individueel niveau worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: arbeidsduur (art. 1A) en arbeidstijden; verlofsparen door o.a. de inzet van overmatige werktijd (art. 14), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 17), roostervrije dagen (art. 14A); invulling van inzetbaarheid en scholing (art. 18A); en pensioenregelingen

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.

Procedure Arbeidsvoorwaarden op maat

27.2

De volgorde in de besluitvorming rond maatwerk is als volgt:

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

V erhouding redactiecommissie en redacvertegenwoordigers versus ondernemingsraad

39. Toelichting

Bij de uitvoering van het onderhavige artikel over redactiecommissie en redactievertegenwoordigers zal rekening dienen te worden gehouden met de competentie van de eventueel in de onderneming aanwezige ondernemingsraad.

Faciliteiten vakbondswerk

39A.4

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

- a. het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
- b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
- c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als sub b bedoeld;
- d. de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
- e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de werkgever.

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

Redactiestatuut

Bijlage IX Artikel 5

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 opnemingsverband en/of verbindingen van andere aard.

6. (...)

7. Zodra de verwachting gewettigd is, dat de in lid 5 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie te zelfder tijd als zij de ondernemingsraad verplicht is in te lichten de redactieraad in de gelegenheid zich een oordeel hierover te vormen.

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. (...)

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.

Model spaarloonregeling: Rol van de Ondernemingsraad

Bijlage XII Artikel 16

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

Trefwoordenregister

Aanstelling

- discriminatieverbod, Art. 26.4
- door directie, Art. 26.1
- leerling-journalisten, Art. 29.4
- schriftelijk, Art. 26.2
- termijn van, Art. 29.1
- tijdelijke, Art. 29.2
- voor bepaalde tijd, Art. 29.3

Afwezigheid

- met behoud salaris, Art. 19

Algemeen verbindend verklaring

- Prot. bep. nr. 1

Arbeidsduur

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

Arbeidsongeschiktheid

- verzuim wegens, Art. 21

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- m.i.v.1-1-2006: Art 21B, Bijl. VI

Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Art. 27. Bijlage IV-A

Arbocatalogus

Prot. bep. nr 15

Bedrijfstakbureau

Art. 38A

Bedrijfstakoverleg

- Prot. bep. nr. 3

Bevordering

- Art. 7.4

Bijzonder verlof

Art. 19.2

Bomilo

- Art. 5.2, 6.1

CAO

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

Deeltijd

- evenredigheid, Art. 2.4
- Art. 1A

Deeltijdarbeid

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

Dienstverband (zie ook: Aanstelling)

Dienstverband

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

Directie

- definitie, Art. 1 sub f

Discriminatieverbod

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

Embargo

- eerste publicatie, Art. 13.7

Feestdagen

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

Freelance journalisten

- geschillen, Prot. bep. nr. 14

Functiegebouw 2006

- Art 10A, Bijl. I
- Evaluatie, P20

Functiejaren

- Art. 7.1

Functioneringsgesprek

- jaarlijks, Art. 5.2

Geschillen

- met freelance-journalisten, Prot. bep. nr. 15

Herplaatsing

- na militaire dienst, Art. 20.3

Hoofdredacteur

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

Hoofdredacties

- Art. 8

Indeling

- m.i.v. 1-7-2007: Hs II

Instroom jonge journalisten

- onderzoek, P17

Integratie van cao's

- studie, P24

Journalist

- definitie, Art. 1 sub a

Journalistieke arbeid

- definitie, Art. 1 sub b

Journalistieke werkzaamheden

- Art. 11

Keuring

- Art. 21.7

Leerlingjournalist(en)

- aanstelling, Art. 29.4

- arbeidsduur, Art. 1A.4; art. 9.3
- definitie, Art. 1 sub c
- duur, Art. 9.2
- getalsverhouding, Art. 4
- herplaatsing na militaire dienst, Art. 20.4
- leeftijd, Art. 9.1
- leerplan, Art. 9.6
- salaris, Art. 9.4
- uitzonderingen CAO, Art. 9.7
- vakantierechten, Art. 9.5

Leerplan

- leerling-journalisten, Art. 9.6

Levensloop

Art. 34C, Bijl. XIII

Maatwerk

Art. 27. Bijlage IV-A

Managementtoeslagen

t/m 30-6-2006: Art. 7.5

Militaire dienst

- Art. 20

Minimum pensioenvoorwaarden

- Bijlage III

Model-arbeidsovereenkomst

- Bijlage X

Model-redactiestatuut

- Bijlage IX

Model-stagecontract

- Bijlage XI

Netto salaris

- Art. 21.2; art. 38.9

Nevenwerkzaamheden

- fulltimers/parttimers, Art. 13

Onkostenvergoeding

- Art. 25

Ontslag

- bij structuurwijziging, Art. 37.5; art. 38

Opleidingsbeleid

- Bijlage IV

Opzegging

- ontslagbescherming, Art. 30.3
- opzegtermijn, Art. 30.2
- schriftelijk, Art. 30.1
- tussentijds, Art. 29.6

Oudere journalisten

- arbeidsduur, Art. 18

Overlijden

- uitkering bij, Art. 33

Overmatige werktijd

- compensatie, Art. 14.1
- vaststelling, Art. 14.3

Pensioenbepaling

- Art. 34
- minimum pensioenvoorwaarden, Bijlage III-A

Pensioenopbouw

- bij ouderschapsverlof, Art. 34A

Periodieke verhoging

- Art. 7.2

Persoonlijke ontwikkeling

Prot. bep. nr 9

Publiekstijdschrift

- definitie, Art. 1 sub g

Raad van Uitvoering

- beslissingen, Bijlage VIII: art. 5
- bevoegdheid, Art. 39.7; art. 40.1; Bijlage VIII: art. 3; bijlage VIII: art. 6
- geheimhouding, Bijlage VIII: art. 7
- kosten, Bijlage VIII: art. 6
- procedure, Bijlage VIII: art. 4
- reglement, Bijlage VIII
- samenstelling, Bijlage VIII: art. 2
- verplichte voorlegging, Art. 40.2

Raam-cao

- project, P25

Redactiecommissie

- Art. 39

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 12
- basisregeling, Art. 12.4
- model, Bijlage IX
- vaststelling/wijziging, Art. 12
- verplichte gelding, Art. 12.5
- voorlichting, P21

Roostervrije dag

- collectieve aanwijzing, Art. 14A.5
- definitie, Art. 1 sub h
- niet voor 58+ en leerlingen, Art. 14A.7
- opsparen, Art. 14A.6
- rooster, Art. 14A
- samenloop, Art. 14A

Rustdag

- wekelijks, Art. 16

Salaris

- Hs II
- Bijlage I-B
- Bijlage II

Scholing

- Inzetbaarheid en, Art. 18A, Bijlage IV
- onderzoek, P17

Seniorenregeling

- Art. 19

Sociaal Plan

- bij structuurwijziging, Art. 38.5

Structuurwijziging

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

Terugplaatsing

- Art. 5.6

Vakantie

- algemeen, Art. 17
- berekening dagen, Art. 17.4
- bij onderbreking werk, Art. 17.8
- duur, Art. 17.3
- einde dienstverband, Art. 17.9
- leerling-journalist, Art. 9.5
- niet opgenomen, Art. 17.7
- opbouw, Art. 17.2
- opname, Art. 17.3
- oude rechten, Art. 17.5
- toeslag, Art. 17.10
- vakantiedag, Art. 17.2
- vakantiejaar, Art. 17.1

Vakantietoeslag

- Art. 17.11

Vakbondswerk in de onderneming

- Art. 39.A.
- Fiscale behandeling contributie: art. 39B

Verlofregeling

- Art. 15.1

Verlofsparen

zie: Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Vervanging

- bij verlof of vacature, Art. 23

VUT-Aanvullingsregeling

- m.i.v. 1-1-2006: Art. 32, Bijl. V

Waarneming

- hoofdredactie, Art. 8.3

Werkgever

- definitie, Art. 1 sub e

Werkgeversbijdrage

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

Werkings sfeer

- van CAO, Art. 2

Zorgverlof, kortdurend

- Art. 18.5

Zorgverzekering

- mantelpolis, P16

v1.23

Werkverdeling en gezagsverhouding

- Art. 11