

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

I-SZW Nr. 8441

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-12-1995, nr. 252

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
DAGBLADJOURNALISTEN

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Dagbladpers als partij te ener zijde en de Nederlandse Vereniging van Journalisten als partij te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Dagbladjournalisten, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 23 februari 1994 (Stcrt. 1994, nr. 42), 17 augustus 1994 (Stcrt. 1994, nr. 158) en van 22 december 1994 (Stcrt. 1994, nr. 250) voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen ver-

bindend verklaren van artikel 47 en het daarbij behorende Reglement vervroegde uittreding oudere journalisten, alsmede de statuten en het reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers van de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Dagblad-journalisten, zulks met inachtneming van hetgeen onder IV en V is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1996 – en voorzover het betreft artikel 47 en het daarbij behorende Reglement vervroegde uittreding oudere journalisten, alsmede de statuten en het reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers van de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven tot en met 31 maart 1998 – de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Dagbladjournalisten, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Draagwijdte der overeenkomst

1. Deze overeenkomst beheerst, behoudens het bepaalde bij artikel 3, leden 2 en 3, elke arbeidsovereenkomst tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van uitgegeven dagbladen en eventueel tevens van andere door dat lid uitgegeven periodieken.

Artikel 3

Definities

1. Deze overeenkomst verstaat onder:
 - a. „journalist”: degene, die er zijn hoofdberoep van maakt mee te werken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling van de inhoud van een door zijn werkgever uitgegeven dagblad en eventueel ander periodiek, voor zover deze inhoud bestaat uit nieuwstijdingen, foto's, verslagen en/of artikelen;
 - b. „journalistieke arbeid”: het meewerken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling van de inhoud van een dagblad, en eventueel van een door de betrokken dagbladonderneming uitgegeven ander periodiek, voor zover deze inhoud bestaat uit nieuwstijdingen, foto's, verslagen en/of artikelen;

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. „leerling-journalist”: degene, die bij een dagbladonderneming journalistieke vakopleiding geniet, onverschillig of hij onder deze of een andere benaming (als bij voorbeeld: volontair) werkzaam is;
 - d. „beginnende journalist”: degene, die – in tegenstelling tot de leerling-journalist – vóór zijn start in de journalistiek een hogere opleiding heeft voltooid, variërend van HBO/MO/kandidaats tot doctoraal universitaire studie, en al of niet ervaring heeft opgedaan in het bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties;
 - e. „dagbladonderneming”: Nederlandse natuurlijke en rechtspersonen, eigenaren van in Nederland gevestigde ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de uitgave ener courant, die ten minste zes maal per week verschijnt;
 - f. „directie”: de persoon of groep van personen, die in de dagbladonderneming de dagelijkse leiding hebben.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. stenografen, tenzij zij hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid;
 - b. correctoren, tenzij zij hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid;
 - c. werknemers, die afwisselend administratieve en journalistieke arbeid verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid;
 - d. werknemers, die hoofdzakelijk belast zijn met werkzaamheden in de donkere kamer en daarmee samenhangende technisch-fotografische werkzaamheden (laboranten).
 3. De bepalingen van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op directeuren-hoofredacteuren.
 4. De bepalingen van alle artikelen van de hoofdstukken III en V, van de artikelen 32, 33, 35 (met uitzondering van lid 3 ten aanzien van leerling-journalisten) en 36, leden 1 en 3, 39 van hoofdstuk IV zijn, voor zover daarin sprake is van journalisten, tevens op leerling-journalisten en beginnende journalisten van toepassing.
 5. Met uitzondering van artikel 11A zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op stagiairs op redacties.

HOOFDSTUK II

SALARIËRING

Artikel 4

Uitbetaling salaris

1. De journalisten, beginnende journalisten en leerling-journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.
2. 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.

Artikel 5

Indeling journalisten

1. Voor de toepassing van de in deze overeenkomst vervatte salarisregeling worden de journalisten ingedeeld in de hieronder omschreven afdelingen:

Afdeling 1

In afdeling 1 worden ingedeeld de journalisten die werkzaamheden verrichten waarvoor in ruime mate kennis is vereist en waarbij beperkte eisen worden gesteld aan het functionele indelingscriterium: interne en/of externe contacten.

Afdeling 2

In afdeling 2 worden ingedeeld de journalisten die werkzaamheden verrichten waarvoor in ruime mate kennis is vereist en waarbij beperkte eisen worden gesteld aan de functionele indelingscriteria: praktijkervaring, verantwoordelijkheid, interne en/of externe contacten en creativiteit.

Afdeling 3

In afdeling 3 worden ingedeeld de journalisten die werkzaamheden verrichten waarvoor in ruime mate kennis en praktijkervaring is vereist en waarbij in ruime mate eisen worden gesteld aan het functionele indelingscriterium: interne en/of externe contacten. Aan de functionele indelingscriteria: verantwoordelijkheid en creativiteit worden beperkte eisen gesteld.

Afdeling 4

In afdeling 4 worden ingedeeld de journalisten die werkzaamheden verrichten waarbij in ruime mate eisen worden gesteld aan de functionele indelingscriteria kennis, praktijkervaring, verantwoordelijk-

Dagbladjournalisten 1995/1996 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

heid, interne en/of externe contacten en creativiteit. Voorts kan de wijze waarop de individuele journalist zijn werkzaamheden verricht – waarbij aan de toegevoegde waarde van het specifieke indelingscriterium „persoonlijk functioneren” beperkte eisen worden gesteld – tot indeling in afdeling 4 leiden, zij het in combinatie met het geheel of grotendeels beantwoorden aan de voor deze afdeling gestelde eisen met betrekking tot de functionele indelingscriteria.

Afdeling 5

In afdeling 5 worden ingedeeld de journalisten die werkzaamheden verrichten waarbij in grote mate eisen worden gesteld aan de functionele indelingscriteria: kennis en interne en/of externe contacten en waarbij in ruime mate eisen worden gesteld aan de functionele indelingscriteria: praktijkervaring, verantwoordelijkheid en creativiteit.

Voorts kan de wijze waarop de individuele journalist zijn werkzaamheden verricht – waarbij aan de toegevoegde waarde van het specifieke indelingscriterium „persoonlijk functioneren” in ruime mate eisen worden gesteld – tot indeling in afdeling 5 leiden, zij het in combinatie met het geheel of grotendeels beantwoorden aan de voor deze afdeling gestelde eisen met betrekking tot de functionele indelingscriteria.

Afdeling 6

In afdeling 6 worden ingedeeld de journalisten die werkzaamheden verrichten waarbij in grote mate eisen worden gesteld aan de functionele indelingscriteria: kennis, praktijkervaring, verantwoordelijkheid, interne en/of externe contacten en creativiteit.

Voorts kan de wijze waarop de individuele journalist zijn werkzaamheden verricht – waarbij aan de toegevoegde waarde van het specifieke indelingscriterium „persoonlijk functioneren” grote eisen worden gesteld – tot indeling in afdeling 6 leiden, zij het in combinatie met het geheel of grotendeels beantwoorden aan de voor deze afdeling gestelde eisen met betrekking tot de functionele indelingscriteria.

2. De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.
3. Indien een journalist belast wordt met een taak, als omschreven in het eerste lid van dit artikel, doch daarvoor de bij die functieomschrijving vooronderstelde journalistieke vakbekwaamheid of ervaring nog niet bezit, kan hij met inachtneming van onderstaande bepalingen voorlopig worden ingedeeld in de naast-lagere afdeling.

Een beroep op deze bepaling kan slechts worden gedaan, indien voldaan wordt 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 afdeling te worden bevorderd, dan wel moet een zodanige reorganisatie van de redactie van het blad tot stand worden gebracht, dat de bedoelde taak wordt opgedragen aan een journalist, die in de daaraan beantwoordende afdeling is geplaatst.

Artikel 6

Salarisschaal voor journalisten

1. De overeenkomstig artikel 5 ingedeelde journalisten genieten – zulk met inachtneming van het ter zake in het onderhavige artikel en de artikelen 7, 7A, 7B en 8, lid 2, verder bepaalde – ten minste de salarissen die vervat zijn in de onderstaande salarisschaal.

Maandsalarissen per 1 oktober 1995 ¹⁾	Afdelingen					
	1	2	3	4	5	6
aanvangsminimum	2921	3251	3581	4076	4902	5728
na 1 jaar	3140	3499	3856	4351	5176	6003
na 2 jaar	3361	3746	4130	4627	5452	6278
na 3 jaar	3581	3994	4407	4902	5728	6553
na 4 jaar	3800	4241	4682	5176	6003	6828
na 5 jaar	4020	4489	4957	5452	6278	7104
na 6 jaar		4737	5232	5728	6553	7380
na 7 jaar			*5507	6003	6828	7654
na 8 jaar			*5507	6278	7104	7929
na 9 jaar			*5728		7380	8205
na 10 jaar			*5728			8480
na 11 jaar			*5728			8756 ²⁾
na 12 jaar			*5948			9030
na 13 jaar						9305

Noten van cao-partijen:

* Wachtjarenproblematiek.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Periodieke verhogingen worden automatisch toegekend met uitzondering van afdeling 6 in het salaristraject boven f 8.519,-. Aan de toekenning van het tweemaal hoogste periodieken in afdeling 6 zal een jaarlijkse beoordeling van de individuele prestatie ten grondslag liggen.

N.B. In de schalen zijn alle salarisbestanddelen verwerkt met uitzondering van de inconveniëntietoeslag (ex artikel 21), de vakantietoeslag en de tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverze-

Dagbladjournalisten 1995/1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kering, alsmede vanaf 1 januari 1993 de management-toeslag (ex artikel 6A) en de overwerktoeslag (ex artikel 17A).

2. De in het voorgaande lid vermelde salarisschaal geldt voor journalisten met een volledig dienstverband. Bij part-time dienstverband gelden de schalen pro rata.
3. De dagbladondernemingen zijn bevoegd salarissen toe te kennen, welke hoger zijn dan uit de toepassing van de leden 1 en 2 voortvloeit.

Artikel 6A

Management-toeslagen

Journalisten die leiding geven aan ondergeschikten, dan wel een coördinerende functie vervullen met eindverantwoordelijkheid voor een bepaalde rubriek of deelredactie, komen in aanmerking voor een management-toeslag in de afdelingen 4 en 5 ter hoogte van:

Afdeling 4L: 8% van het schaalsalaris, zoals bedoeld in artikel 6.

Afdeling 5L: 4% van het schaalsalaris, zoals bedoeld in artikel 6. Journalisten die ten gevolge van een door de hoofdredacteur gewenste functieverandering de management-toeslag zien vervallen, terwijl de functieverandering geen salarisverhoging met zich meebrengt hebben, indien zij de toeslag ten minste 5 jaar hebben genoten, gedurende 3 jaar recht op een geleidelijke afbouw van deze toeslag. De wijze waarop deze afbouw zal geschieden maakt onderdeel uit van het overleg over de functiewijziging.

Indien een journalist voor een periode langer dan twee maanden een leidinggevende taak waarneemt voor een in afdeling 4 of 5 ingedeelde journalist, ontvangt hij voor die periode daarna eveneens een managementtoeslag van 8% of 4% over het voor zijn afdeling vastgestelde schaalsalaris.

Artikel 7

Toepassing salarisschaal

1. Onder de in de schaal van artikel 6, lid 1, vermelde aantallen jaren zijn te verstaan: het aantal volle dienstjaren in een journalistieke functie, vallende onder de betrokken afdeling, bij de eigen dagblad-onderneming dan wel in een gelijkwaardige functie als de huidige bij

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

andere dagbladondernemingen en/of het ANP vervuld, zulks met inachtneming van het in artikel 7, lid 5, omtrent de berekening van dienstjaren bepaalde.

Bij toepassing van vorenstaande bepaling gelden fracties van dienstjaren, vervuld bij verschillende dagbladondernemingen, c.q. het ANP, even zo vele malen als een volledig dienstjaar, als zij in totaal een volle periode van twaalf maanden tellen.

2. In afwijking van het in de artikelen 6 lid 1, en 7 lid 1, omtrent de toepassing van de salarisschaal voor afdeling 1 bepaalde, ontvangen beginnende journalisten respectievelijk degenen die het eindiploma van de scholen voor de journalistiek hebben behaald, ingeval zij in genoemde afdeling worden ingedeeld, een salaris dat ten minste gelijk is aan het schaalbedrag overeenkomende met een diensttijd van twee respectievelijk drie jaar.
3. Het staat een dagbladonderneming vrij het tijdstip van ingang der periodieke salarisverhogingen voor alle in die onderneming werkzame journalisten op een gelijke datum te stellen, met dien verstande dat alsdan op die datum ingaan alle periodieke salarisverhogingen, welke ingevolge het hiervoor bepaalde opvorderbaar zouden worden in de perioden van zes maanden voorafgaande aan of volgende op voormelde datum.
Met betrekking tot de (jaarlijkse) toekenning van periodieke salarisverhogingen, zoals bedoeld in de vorige alinea, is in het kader van de nieuwe salarisstructuur voor dagbladjournalisten vanaf 1 januari 1993 een tweetal specifieke situaties te onderscheiden:
 - a. Van de jaarlijkse automatische toekenning van een periodieke verhoging, zij het uitsluitend indien het maximum aantal periodieke verhogingen in de betreffende afdeling nog niet is toegekend, zijn uitgezonderd de in afdeling 6 ingedeelde dagbladjournalisten, nadat zij het in artikel 6 lid 1 vermelde schaalsalaris „na 11 jaar” hebben bereikt. Aan de toekenning van de daaropvolgende twee periodieke salarisverhogingen resulterend in het schaalsalaris „na 12 jaar” respectievelijk „na 13 jaar” zal een jaarlijkse beoordeling van de individuele prestatie ten grondslag liggen.
 - b. Uitsluitend de in afdeling 3 ingedeelde dagbladjournalisten, waarvoor op kwalitatieve gronden geen doorgroei naar afdeling 4 mogelijk is, komen na het bereiken van het in artikel 6, lid 1 vermelde schaalsalaris „na 7 jaar” nog in aanmerking voor de toekenning van een tweetal „wachtjaren”-periodieken, waardoor een salarisgroei naar een bepaald niveau is gegarandeerd. De eerste „wachtjaren”-periodiek wordt na twee jaar toegekend, waarna vervolgens na drie jaar de tweede „wachtjaren”-periodiek wordt toegekend, zodat na twaalf jaar het maximum salaris in afdeling 3 wordt bereikt.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Indien een journalist een rechtens geldend salaris is of wordt toegekend, dat hoger is dan het minimum, waarop hij ingevolge deze cao aanspraak kan maken, blijft hij in ieder geval in het genot van dit salaris. Het boven het minimum komende deel van het salaris kan – voor zover niet de directie bij de toekenning schriftelijk anders heeft bepaald – worden ingewacht, dat wil zeggen dat het aan de betrokkene ingevolge periodieke verhogingen te zijner tijd toekomende meerdere minimumsalaris met bedoeld bovenminimaal salaris mag worden verrekend.
5. Indien een journalist bij eenzelfde onderneming tot een hogere afdeling wordt bevorderd, wordt zijn persoonlijke minimumsalaris in de voor die hogere afdeling geldende schaal ten minste bepaald op het schaalbedrag, dat gelijk is aan of onmiddellijk ligt boven het hem vóór de bevordering toekomende persoonlijke minimum. Voor de berekening van het aan de tot een hogere afdeling bevorderde journalist in de toekomst verschuldigde minimumsalaris wordt het aantal door hem in die hogere afdeling vervulde dienstjaren gesteld op het aantal jaren, dat blijkt in het bepaalde in artikel 6, lid 1, overeenstemt met het hem bij de bevordering toegekende persoonlijke minimum.
Mocht de betrokken journalist ten tijde van zijn bevordering in het genot zijn van ingevolge lid 4 inwachtbaar bovenminimaal salaris, dan kan bedoeld salaris op de voet als in lid 4 bepaald, ook na de bevordering voor inwachting in aanmerking komen, indien en voor zover het betrokken bedrag ten gevolge van de indeling in de hogere afdeling niet in het nieuwe persoonlijke minimum is opgegaan.
6. Indien een journalist krachtens de overgangsbepalingen van de cao uit 1991 een garantietoeslag toekomt dan wordt deze op basis van het gestelde in het wijzigingsblad bij de cao 1992, artikelen 7a en 7b, toegekend.

Artikel 8

Hoofredactie

1. Als hoofredacteur worden aangemerkt de journalisten die krachtens hun aanstelling verantwoordelijkheid dragen voor de inhoud van het redactionele gedeelte der dagbladen. De hoofredacteur, die deze functie bij wijze van volle dagtaak uitoefent, geniet een salaris, dat het persoonlijke eindminimum van afdeling 5 met ten minste 25 procent overtreft.

2. Redacteuren die krachtens hun schriftelijke aanstelling, als bedoeld in artikel 32 van deze cao, dan wel krachtens speciaal daartoe strekkend schriftelijk mandaat, vast belast zijn met de waarneming van de hoofdredactie, in geval van ontstentenis van de hoofdredacteur, genieten ten minste een salaris, dat gelijk is aan het hun volgens artikel 6, lid 1, in afdeling 5 toekomende persoonlijke minimum, verhoogd met 5 procent. Redacteuren die in geval van ontstentenis van de hoofdredactie haar taak incidenteel waarnemen, genieten – indien deze waarneming onafgebroken gedurende ten minste een maand wordt uitgeoefend – gedurende de periode dezer waarneming daarvoor een redelijke extra vergoeding.

Artikel 9

Redacteuren van dagbladcombinaties

Indien combinaties van zelfstandige dagbladondernemingen, ongeacht of zodanige combinaties al dan niet rechtspersoonlijkheid bezitten, overgaan tot gemeenschappelijke aanstelling van journalisten, om ten behoeve van deze dagbladen journalistieke arbeid te verrichten, zijn de aangesloten ondernemingen tegenover de betrokken journalisten hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het hun toekomende salaris en/of andere civielrechtelijke vorderingen. Overigens zijn de bepalingen van deze cao op bedoelde journalisten van overeenkomstige toepassing, tenzij in deze cao of door de Raad van Uitvoering anders wordt bepaald.

Artikel 10

Leerling-journalisten en beginnende journalisten

1. Leerling-journalisten en beginnende journalisten genieten ten minste de in onderstaande schalen vermelde salarissen:

Leerling-journalisten (HAVO/VWO-vooropleiding)

Geen ervaring in bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties:

– eerste leerjaar	2.629,-
– tweede leerjaar	2.730,-
– na twee jaar	2.921,-

Beginnende journalisten

Twee categorieën:

a. – HBO/MO Kandidaats	3.361,-
– mét ervaring bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties	3.581,-
b. – academici (afgeronde universitaire studie aan een der instellingen van hoger onderwijs)	3.581,-

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid hebben leerling-journalisten aanspraak op een salaris ten minste tot het bedrag van het minimumloon, zoals dat bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgesteld, voor een één jaar hogere leeftijd dan die van de betrokken leerling-journalist.
3. Niet als leerling-journalisten respectievelijk beginnende journalisten worden beschouwd degenen die het eindexamen van de scholen voor de journalistiek hebben behaald.
4. De verhogingen volgens vorenstaande schaal worden toegekend naar de totale leertijd, ook al is deze vervuld bij verschillende ondernemingen, het ANP daarbij inbegrepen. Het bepaalde in artikel 7, lid 4, is op leerling-journalisten en beginnende journalisten van overeenkomstige toepassing.
5. Aan een zelfstandig blad mogen niet meer leerling-journalisten werkzaam zijn dan in de volgende tabel is aangegeven

Totaal aantal journalisten exclusief leerling-journalisten en beginnende journalisten	Maximum aantal leerling-journalisten
2	1
3 t/m 5	2
6 t/m 10	3
11 t/m 15	4
16 t/m 20	5
21 t/m 25	6
boven 25	7

Voor de toepassing van dit lid wordt als zelfstandig dagblad beschouwd elke uitgave, welke een afzonderlijke redactie heeft, ook al ontvangt deze de gereedgemaakte kopij ten dele van de redactie van de hoofduitgave; kopbladen die op dezelfde redactie als de hoofduitgave worden verzorgd, worden te dezen aanzien te zamen met de andere uitgaven te zelfder plaatse als de hoofduitgave als één zelfstandig dagblad beschouwd. Dagbladen die op dezelfde redactie worden vervaardigd, worden voor de toepassing van dit artikel gezamenlijk als een zelfstandig dagblad beschouwd.

6. Om tot leerling-journalist te kunnen worden aangesteld moet de betrokkene ten minste 18 jaar oud zijn.

7. Beginnende journalisten mogen ten hoogste een jaar als zodanig werkzaam zijn; leerling-journalisten ten hoogste twee jaar.
8. Wanneer met een leerling-journalist een leerplan is overeengekomen, maakt dit leerplan deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

Stagiairs op redacties

2. Met betrekking tot de leerlingen, die de opleiding aan de scholen voor de journalistiek volgen en in dit verband een stage bij een dagbladonderneming vervullen, gelden voorts de navolgende bepalingen:
 - a. zij vervullen hun stage gedurende een bepaalde tijd; de stage-overeenkomst eindigt, behoudens door opzegging wegens een dringende reden, door het enkele verloop van de overeengekomen duur;
 - b. zij ontvangen een stagevergoeding van ten minste f 600,- netto per maand.

Artikel 12

Buitenlandse correspondenten

1. De buitenlandse correspondent, die in een volledige dienstbetrekking tot een dagbladonderneming staat, geniet – afgezien van een hem eventueel toekomende verblijfstoelage – een salaris dat niet minder bedraagt dan de journalist bij indeling in afdeling 5 zou toekomen. Naast het in de vorige volzin bedoelde salaris kan de buitenlandse correspondent in voorkomende gevallen aanspraak maken op een permanente verblijfstoelage. Het bepaalde in lid 2, artikel 6, is van overeenkomstige toepassing.
De Raad van Uitvoering kan op verzoek van beide partijen, de aard van de te verrichten journalistieke arbeid in aanmerking genomen, toestemming verlenen voor een afwijkende salarisregeling.
2. Indien een buitenlandse correspondent naar Nederland wordt overgeplaatst, zal het salaris in zijn nieuwe functie niet minder bedragen dan het in het eerste lid bedoelde salaris, tenzij bij de uitzending tussen partijen schriftelijk een ander na terugplaatsing te genieten salaris is overeengekomen. Dit salaris zal onderhavig zijn aan de wijzigingen, voortvloeiende uit deze cao.
Bovendien kan een buitenlandse correspondent bij repatriëring aanspraak maken op een vergoeding van de kosten daarvan. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de journalist recht op repatriëring.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Wanneer een buitenlandse correspondent na een stationering buitenslands van langer dan 3 jaar zal worden overgeplaatst, zal met hem over die overplaatsing, alsmede over de voorwaarden waaronder deze zal geschieden, tijdig overleg worden gepleegd.

HOOFDSTUK III

VERDERE RECHTSPOSITIE

Artikel 13

Werkverdeling en gezagsverhouding

1. Ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding gelden de navolgende bepalingen:
 - a. de directeur en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden voortdurend met elkander overleg plegen;
 - b. het behoort tot de taak van de hoofdredacteur, de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.
2. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke arbeid worden opgedragen, tenzij hij, naast zijn journalistieke werk, een andere taak ten behoeve van de onderneming, waaraan hij verbonden is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke aanstelling, dan wel uit een door hem afgegeven schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.
3. De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.
4. Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet worden verplicht bij zijn artikelen foto's te maken voor dagbladen en een fotojournalist niet worden verplicht tot het schrijven van artikelen voor dagbladen. Een fotojournalist kan niet verplicht worden negatief-materiaal af te werken dat is vervaardigd door niet-fotojournalisten, behoudens dat materiaal dat door dezen is gemaakt bij onvoorziene, spoedeisende zaken.

Artikel 15

Medewerking aan andere publiciteitsorganen; arbeid voor derden

1. Overminderd zijn recht op volledige vrijheid van meningsuiting beperkt de journalist zich door het aangaan van een vast dienstverband in de commerciële aanwending van het door hem geschrevene. Zo zal de journalist zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van directie en hoofdredactie geen geregelde arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, tijdschriften, persbureaus.
2. De in lid 1 bedoelde toestemming kan slechts worden geweigerd indien de voorgenomen medewerking de belangen van het eigen blad zou schaden:
hetzij doordat die medewerking zou worden verleend aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen;
hetzij doordat die medewerking de journalist zou beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze cao tegenover zijn blad 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 zou staan met de vervulling van opdrachten voor het eigen blad, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden zonder dat het betrokken publiciteitsorgaan bereid is een redelijk deel van deze kosten te vergoeden.
3. Bij het verlenen van incidentele medewerking aan andere publiciteitsorganen dient de journalist daarvan in elk voorkomend geval aan zijn directie en hoofdredactie vooraf schriftelijk kennis te geven.
4. Vooraf verleende schriftelijke toestemming als bedoeld in lid 1, is evenwel vereist, indien de voorgenomen incidentele medewerking de belangen van het eigen blad zou kunnen schaden op een van de gronden vermeld in lid 2.
6. De journalist mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn directie en hoofdredactie geen arbeid voor derden, die niet op journalistiek terrein ligt, verrichten, indien dit hem zou kunnen beletten zijn journalistieke taak op de juiste wijze te vervullen.
7. In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden worden opgenomen 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 dagblad redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. Tenzij hij daartoe door zijn directie is gemachtigd, mag de journalist vóór de verschijning van zijn blad 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 16

Auteursrecht

1. a. Indien van een door een journalist in het kader van zijn dienstbetrekking gemaakt werk een ander gebruik wordt gemaakt dan ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, is daarvoor toestemming vereist van zowel uitgever als journalist.
b. Onder werken ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt ook verstaan werken waarvan gebruik gemaakt wordt binnen enigerlei vorm van vast redactioneel samenwerkingsverband.
c. Het onder a bedoelde en hierna in de leden 2 en 3 verder uitgewerkte vereiste blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht.
2. Indien een journalist een ander gebruik wil maken van zijn in dienstverband tot stand gekomen werk dan voor het blad of de bladen waarvoor hij is aangesteld, mag de uitgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden, als de normen van artikel 15 voor medewerking aan andere publiciteitsorganen niet in acht worden genomen.
3. a. Indien een uitgever een ander gebruik van het werk van een journalist wil maken dan voor het blad of bladen waarvoor deze is aangesteld, mag de uitgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden:
 1. hetzij om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan;
 2. hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.
b. Indien de uitgever aan de journalist een redelijke vergoeding aanbiedt, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in het vorige lid sub 1 genoemde bezwaar zal aanvoeren, behoeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.

- c. Voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding is wordt gelet op hetgeen bij de betrokken onderneming gebruikelijk is, voor zover dit niet te ver in ongunstige zin afwijkt van hetgeen bij andere ondernemingen gebruikelijk is.

Artikel 17

Overmatige werktijd

1. De journalist, wiens werktijd als gevolg van bedrijfsomstandigheden gedurende een tijdvak van vier weken overmatig is geweest, heeft door tussenkomst van de hoofdredactie bij de directie aanspraak op compensatie in de vorm van vervangende vrije tijd, die in de daarop volgende periode van vier weken dient te worden gegeven.
2. Bij de beoordeling van de vraag of van een overmatige werktijd sprake is geweest, wordt in aanmerking genomen de tijd gedurende welke de journalist in het tijdvak van vier weken langer heeft gewerkt dan:
 - a. 136,8 uur in geval van het vervullen van uitsluitend nachtdienst;
 - b. 144,4 uur in geval van het vervullen van afwisselend dag- en nachtdienst, dan wel afwisselend avond- en nachtdienst, alsmede in geval het sportjournalisten betreft;
 - c. 152 uur in de overige gevallen.
3. In iedere onderneming stelt de directie, na overleg met de hoofdredactie een regeling vast omtrent de wijze, waarop ten aanzien van de onderscheidene categorieën journalisten dient te worden bepaald, in welke mate het in het tweede lid bedoelde aantal uren is overschreden

Artikel 17A

Overwerk

1. Voor journalisten ingedeeld in de afdelingen 1 tot en met 3 is een overwerkregeling van toepassing.
2. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die wordt verricht indien de normale vijfdaagse werkweek die uit tien dagdelen bestaat, structureel met ten minste één dagdeel wordt overschreden.
3. Twee maal per jaar en tussentijds bij functiewijziging stelt de directie op voordracht van de hoofdredacteur, na overleg met de journalist vast, of de journalisten, ingedeeld in de afdelingen 1 tot en met 3, overwerk verrichten.
De vaststelling geschiedt bij wijze van forfait per individuele jour-

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nalist voor de halfjaarlijkse periode volgende op het tijdstip van vaststelling.

4. Wanneer op grond van het bepaalde in dit artikel overwerk wordt verricht, hebben journalisten recht op de navolgende overwerkvergoedingen:
afdeling 1: 10 % toeslag op het salaris;
afdeling 2: 7,5% toeslag op het salaris;
afdeling 3: 5 % toeslag op het salaris.
Onder salaris wordt hier verstaan het de journalist ingevolge artikel 6 toekomende schaaalsalaris.
5. Compensatie van overwerk geschiedt met de in lid 4 bedoelde toeslagen, tenzij de journalist de voorkeur geeft aan compensatie in tijd, zoals bedoeld in artikel 17 van de cao. Journalisten die voor een overwerkvergoeding in aanmerking komen, maken hun voorkeur zo spoedig mogelijk kenbaar. Wijziging van de voorkeur gedurende de betreffende halfjaarlijkse periode is niet mogelijk.
6. De in dit artikel vastgelegde overwerkregeling geldt uitsluitend voor journalisten met een voltijd-dienstverband. Voor journalisten die in deeltijd werken zal de vaststelling van overwerk overeenkomstig het bepaalde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel, de omzetting van hun arbeidsovereenkomst met een groter aantal uren tot gevolg hebben.

Artikel 18

Nachtdienst en avonddienst

1. Onder nachtdienst wordt verstaan de werktijd, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 22 uur en 6 uur van de volgende dag. Onder avonddienst wordt verstaan de werktijd, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 18 en 24 uur.
2. De journalist die bureauredacteur is, is, behoudens betrekkelijk kort durende bijzondere omstandigheden, niet verplicht uitsluitend nachtdienst te verrichten, tenzij hij zich daartoe schriftelijk bereid verklaart, welke verklaring ten hoogste voor telkens een jaar van kracht kan zijn. Evenwel kan met een journalist die als bureauredacteur in dienst wordt genomen, bij zijn aanstelling worden overeengekomen, dat hij uitsluitend met het verrichten van nachtdienst wordt belast. Deze bijzondere bepaling kan echter voor ten hoogste drie jaar gelden; na het verstrijken van deze termijn wordt het in de voorgaande

alinea bepaalde op de betrokkene van toepassing. Indien de gezondheidstoestand van de journalist zulks tussentijds wenselijk maakt, zal hij van zijn verplichting tot het verrichten van nachtdienst worden ontheven; het ter zake in lid 3 bepaalde is daarbij van overeenkomstige toepassing.

3. De journalist die bureauredacteur is, is verplicht op aanwijzing van de hoofdredacteur afwisselend dag- en nachtdienst te verrichten tenzij de gezondheidstoestand van de betrokkene zulks – blijkens een verklaring van een door de directie aan te wijzen geneeskundige – ongewenst maakt.
De perioden, gedurende welke nachtdienst wordt verricht, mogen behoudens betrekkelijk kort durende bijzondere omstandigheden, niet korter zijn dan een week en niet langer dan twee weken. De perioden, gedurende welke dagdienst wordt verricht, moeten ten minste van gelijke duur zijn als die waarin nachtdienst wordt verricht.
4. De journalist is na het bereiken van de 55-jarige leeftijd niet meer verplicht tot het verrichten van nachtdienst, tenzij hij zich daartoe schriftelijk bereid verklaart. Zulks een bereidverklaring kan ten hoogste voor telkens een jaar van kracht zijn, met dien verstande dat het in de laatste volzin van lid 2 bepaalde in dezen van overeenkomstige toepassing is.
5. De door een journalist als bureauredacteur verrichte dienst, die nagenoeg voor de helft of voor meer dan de helft van de daarmee gemoeide tijd valt tussen 19.00 uur en 6.00 uur van de volgende dag, wordt, zulks uitsluitend voor de toepassing van het bepaalde in de derde alinea van lid 3, onder nachtdienst mede begrepen.

Artikel 19

Vijfdaagse werkweek

1. De journalist heeft recht op een vijfdaagse werkweek.
2. Onder een vijfdaagse werkweek wordt verstaan een werkweek met twee aaneengesloten vrije dagen, bij voorkeur in het weekend, voorafgegaan en gevolgd door volledige nachtrust. Wanneer twee aaneengesloten vrije dagen per week niet mogelijk zijn, dan heeft de journalist recht op twee andere vrije dagen per week, en als ook dat niet mogelijk is, in elk geval vier vrije dagen per twee weken.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Voor de toepassing van het voorgaande lid worden niet op zondag vallende erkende feestdagen¹⁾ en wordt een niet op zondag vallende koninginnedag als een zondag aangemerkt, dat wil zeggen dat zij worden bijgeteld bij de twee respectievelijk vier in het voorgaande lid genoemde vrije dagen per week c.q. twee weken.
4. Teneinde het mogelijk te maken dat de leden 1 of 2 van dit artikel worden toegepast zonder dat de gang der werkzaamheden in de onderneming wordt geschaad, is de journalist verplicht op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.

Artikel 20

Rusttijd per etmaal

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 17 t/m 19 heeft de journalist recht op een rusttijd per etmaal van ten minste 10 uur. Daarvan mag ten hoogste eenmaal per week worden afgeweken, met dien verstande dat de arbeidstijd op die dag niet meer dan 16 uur zal bedragen, tenzij dit in redelijkheid niet mogelijk is.

Artikel 21

Compensatieregeling voor arbeid op onaangename en/of onregelmatige arbeidstijden

1. Eenmaal per jaar en tussentijds bij functiewijziging stelt de directie op voorstel van de hoofdredacteur, na overleg met de journalist en aan de hand van de in lid 2 genoemde tabel vast, in welke mate de journalisten arbeid verrichten op onaangename en onregelmatige arbeidstijden en de mate van hun ambulante en afwezigheid.
2. Voor de vaststelling van het in het vorig lid bedoelde arbeidspatroon wordt de volgende tabel gehanteerd.

Score

A. Werktijden-onaangenaam (excl. weekeinden)

¹⁾ Toelichting van cao partijen:

Onder de erkende feestdagen worden verstaan: de nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartdag, 2e pinksterdag en de beide kerstdagen. Voorts zal aan journalisten die op koninginnedag (30 april) werken eveneens een compensatiedag worden gegeven.

	Score
kantoortijden (08.00-18.00 uur)	0
10% buiten kantoortijden	6
20% buiten kantoortijden	12
30% buiten kantoortijden	18
40% buiten kantoortijden	24
50% en meer buiten kantoortijden	30
<i>B. Werktijden-onregelmatigheid (= onvoorspelbaar, niet planbaar)</i>	
geen onregelmatigheid	0
incidenteel	6
regelmatig	14
(bijna) dagelijks	20
<i>C. Werktijden-weekeinden</i>	
nooit weekeinddienst	0
1 dag per 4 weken	8
2-3 dagen per 4 weken	16
4-5 dagen per 4 weken	24
6-7 dagen per 4 weken	32
8 dagen per 4 weken	40
<i>D. Ambulantie en afwezigheid</i>	
geen of geringe ambulantie en afwezigheid (<20.000 km/jaar)	0
ruime ambulantie (>20.000 km/jaar)	5
Gedurende aaneengesloten periode van meerdere dagen van huis:	
nooit	0
enkele keren per jaar	2
regelmatig meerdere dagen of enkele keren per jaar gedurende zeer lange periode (>2 weken)	5
<i>E. Consignatie (wacht)diensten en pieperdiensten buiten kantoor-tijden (excl. weekeinden)</i>	
geen	0
incidenteel	5
regelmatig	10
(bijna) dagelijks	15

3. Op basis van de scores, vast te stellen aan de hand van de in het vorige lid opgenomen tabel, hebben journalisten recht op de navolgende compensaties:

score 21–30 punten:	3 vrije dagen per jaar
score 31–40 punten:	3 vrije dagen per jaar en 1% toeslag op het salaris
score 41–60 punten:	3 vrije dagen per jaar en 3% toeslag op het salaris
score 61–80 punten:	3 vrije dagen per jaar en 5% toeslag op het salaris
score 81 en meer punten:	5 vrije dagen per jaar en 7% toeslag op het salaris

Onder salaris wordt hier verstaan het de journalist ingevolge artikel 6 toekomende schaalsalaris.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Journalisten die ten gevolge van een door de hoofdredacteur gewenste functieverandering de compensatie als bedoeld in lid 3 geheel of grotendeels zien vervallen, terwijl de functieverandering geen salarisverhoging met zich meebrengt hebben, indien zij de compensatie ten minste 5 jaar hebben genoten, gedurende 3 jaar recht op een geleidelijke afbouw van deze compensatie. De wijze waarop deze afbouw zal geschieden maakt onderdeel uit van het overleg over de functiewijziging.

Artikel 22

Vakantie

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde dagbladonderneming in dienstbetrekking is geweest, heeft recht op vijftientig werkdagen vakantie, zulks met behoud van salaris en onder toekenning van een vakantiebijslag van 8 procent van zijn salaris. Deze 8 procent wordt berekend over het voor de journalist per 1 mei van het lopende jaar geldende salaris.¹⁾
2. In het voorgaande lid is uitgegaan van een vakantie-opbouwjaar dat loopt van 1 mei tot en met 30 april. In afwijking daarvan is het toegestaan het vakantie-(opbouw)jaar gelijk te stellen met het kalenderjaar.
3. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
4. Onverminderd de hem uit anderen hoofde toekomstige vakantie heeft de journalist recht op:
 - a. drie werkdagen extra vakantie indien hij op 30 april de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - b. vier werkdagen extra vakantie indien hij op 30 april de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt;
 - c. zes werkdagen extra vakantie indien hij op 30 april de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt;
 - d. de journalist die op grond van het bepaalde in artikel 23 en het bepaalde in het „Reglement extra vrije tijd oudere journalisten” aanspraak heeft op extra vrije tijd, heeft geen recht op de in dit

¹⁾ Voor de berekening van de jaarlijkse vakantietoeslag zullen de toeslagen uit hoofde van de compensatieregeling voor situationele kenmerken in aanmerking worden genomen. De vakantietoeslag moet dus worden berekend over het salaris inclusief de inconvniententoeslag.

lid, sub b en c, van dit artikel bedoelde extra vakantiedagen wegens het bereiken van de 55-jarige, respectievelijk de 60-jarige leeftijd.

5. De hoofdredacteur bepaalt, na voorafgaand overleg met de betrokken journalist, het tijdvak waarin de vakantie zal worden genoten. De journalist heeft het recht, behoudens bijzondere omstandigheden, ten minste drievierde deel van de hem volgens dit artikel toekomende vakantie, uitgezonderd extra vakantie, in een ononderbroken periode te genieten tussen 1 mei en 30 september. De hoofdredacteur kan verlangen dat de journalist ten hoogste drievierde deel van de hem toekomende vakantie, uitgezonderd extra vakantie, in een ononderbroken periode opneemt. Onverminderd het hiervoor bepaalde heeft de journalist, mits de gang der werkzaamheden daardoor niet wordt geschaad, het recht de hem uit hoofde van lid 5 van dit artikel toekomende extra vakantie, alsmede het eventueel niet opgenomen gedeelte van de in de eerste alinea van het onderhavige lid bedoelde gewone vakantie, geheel of ten dele op te nemen in een tweede ononderbroken vakantieperiode.
6. Indien de journalist vakantiedagen niet heeft opgenomen binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de hoofdredactie gerechtigd na overleg met de journalist data vast te stellen waarop de journalist deze vakantiedagen zal opnemen.
Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen twee jaar na het tijdstip waarop zij zijn verworven, vervallen.
7. De journalist, die niet verkeert in het geval in het eerste lid bedoeld, heeft recht op een twaalfde gedeelte van de in het eerste lid bedoelde vakantieperiode met behoud van salaris voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer dan een halve kalendermaand, dat zijn dienstbetrekking zonder onderbreking heeft voortgeduurd. Daarbij zal hem een vakantiebijslag van 8 procent van zijn salaris worden toegekend over die maanden waarop ingevolge de eerste zin van dit lid zijn recht op vakantie is gebaseerd.
8. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen worden feestdagen, waarop de krant niet verschijnt en vallende in een vakantieperiode, niet als vakantiedagen aangemerkt.
9. Verlof wegens ziekte, wegens een der in artikel 24 genoemde gevallen, wegens andere omstandigheden als bedoeld in artikel 1638c derde lid BW of wegens normale herhalingsoefeningen (vervulling van normale reserveplicht) in militaire dienst mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de journalist recht op uitkering van een bedrag, gelijk aan het salaris van hetzelfde aantal werkdagen als het aantal vakantiedagen, op welke hij krachtens de bepalingen van dit artikel nog aanspraak kan doen gelden.

Artikel 23

Extra vrije tijd oudere journalisten

1. Journalisten in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar hebben recht op extra vrije tijd vanaf het moment dat zij, na het bereiken van de 45-jarige leeftijd, tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als journalist in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten genoemd in artikel 1 van het „Reglement extra vrije tijd oudere journalisten”, bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
Perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval worden niet als onderbreking van het werkzaam zijn in bovenbedoelde zin aangemerkt. In totaal zesentwintig weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden evenmin als onderbreking aangemerkt.
2. De hoeveelheid extra vrije tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, en de wijze waarop deze kan worden opgenomen, zijn geregeld in het „Reglement extra vrije tijd oudere journalisten”, dat aan deze cao is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt.

Artikel 24

Bijzonder verlof

1. In de navolgende gevallen heeft de journalist recht om gedurende het daarbij vermelde aantal dagen verlof met behoud van zijn salaris op te nemen, mits hij, voor zoveel dit mogelijk is, tijdig en ten minste één dag van tevoren de dagbladonderneming met opgave van de reden inlicht:
- a. bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;
 - b. bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van een zijner ouders, schoonouders, broeders, zusters of kinderen, of professie van een kind, broer of zuster, of priesterwijding van een kind of broer gedurende één dag, mits de journalist de plechtigheid bijwoont;
 - c. bij bevalling van de echtgenote van de journalist gedurende twee dagen, met dien verstande dat, indien de bevalling plaats heeft tussen des zaterdags 13.00 en des zondags 12.00 uur, slechts op één dag aanspraak kan worden gemaakt; heeft de bevalling plaats

- op een werkdag vóór 12.00 uur, dan geldt deze dag als een volle verlofdag;
- e. bij overlijden van eigen kinderen, die niet in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broeders of zusters gedurende één dag;
 - f. bij overlijden van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag;
 - i. bij begrafenis c.q. crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
 - j. bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijksherdenking van de journalist gedurende één dag;
 - k. bij een wettelijke adoptieprocedure gedurende maximaal 2 dagen, indien dat voor deze procedure of de vervulling van andere wettelijke formaliteiten vereist is.
2. a. Bij de toepassing van dit artikel worden wettelijk geadopteerde kinderen gelijkgesteld met eigen kinderen.
b. De verzuimbepalingen wegens familie-omstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijktens het bevolkingsregister de partners ten minste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.
 3. In de gevallen waarin de journalist krachtens het in lid 1 bepaalde recht heeft op verlof, heeft hij – indien niet is aangegeven op welke dag of dagen het verlof valt – zelf de keuze, met dien verstande, dat rechtstreeks verband met de gebeurtenis waarvoor het verlof bedoeld is, aanwezig moet zijn. Is in lid 1 aangegeven, welke dag precies bedoeld is, dan kan het verlof alleen op die dag worden genoten.
 4. De in lid 1 vermelde reeks gevallen is niet limitatief in die zin, dat zij verlof met behoud van salaris op grond van andere omstandigheden, als bedoeld in artikel 1638c, derde lid BW, zou uitsluiten.
 5. De journalist heeft het recht een vakantiedag of een andere vrije dag aan te wenden in geval van ziekte van een der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend is vereist, teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt dient dit direct te melden en zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden.

Artikel 25

Bijzonder verlof voor cursussen en vergaderingen

1. Verlof zonder behoud van salaris voor deelname aan een cursus, georganiseerd door de Nederlandse Vereniging van Journalisten, zal aan de journalist worden toegestaan tot maximaal 5 dagen per jaar, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe tot de hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef richt en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.

Artikel 26

Militaire dienst e.d.

1. Bij vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht wordt de journalist het volle salaris uitbetaald vermindert met de hem uitgekeerde militaire wedde (zonder verblijfsvergoedingen e.d.) en kostwinnersvergoeding.
2. In geval van mobilisatie of eerste oefening wordt tussen partijen een bijzondere regeling getroffen, welke voor gehuwden en kostwinners gegrond is op het beginsel, dat het eventuele verschil tussen het laatstgenoten salaris en de militaire wedde en/of kostwinnersvergoeding door de dagbladonderneming wordt uitbetaald. Gedurende verplichte militaire dienst blijft het recht op verhogingen volgens de schaal of volgens bijzondere overeenkomst bestaan.
3. Gedurende militaire dienst mag, behoudens wegens een dringende reden, de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.
4. De journalist, die uit militaire dienst terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie. Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet dit recht in acht worden genomen. De leerling-journalist, die korter dan 90 dagen in dienst bij zijn werkgever is op het moment van zijn oproeping in militaire dienst, kan geen recht op herplaatsing doen gelden.

Artikel 27

Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

1. In geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid heeft de journalist
 - a. die deswege recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet, gedurende het eerste jaar van zijn arbeidsongeschiktheid tegenover zijn werkgever aanspraak op doorbetaling van zijn salaris gedurende de eigen-risicoperiode (de eerste 2 tot 6 weken) en aanvulling van de uitkering tot het voor de journalist geldende salaris, verminderd met de voor hem gebruikelijke inhoudingen;
 - b. die deswege recht heeft op zijn uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, gedurende het tweede en derde jaar van zijn arbeidsongeschiktheid tegenover zijn werkgever aanspraak op aanvulling van deze uitkering tot het voor de journalist geldende salaris, verminderd met de voor hem gebruikelijke inhoudingen doch tot ten hoogste het maximum-dagloon als bedoeld in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - c. tijdens de eerste drie jaren van arbeidsongeschiktheid zal de voor de journalist bestaande pensioenvoorziening worden voortgezet op basis van het voor hem geldende salaris, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie, voor zover deze verschuldigd is, blijft bijdragen;
 - d. de journalist, die na het bereiken van de 50-jarige leeftijd arbeidsongeschikt is geworden (ingang Ziektewet-uitkering dus na het bereiken van de 50-jarige leeftijd) en op dat moment 10 jaar onafgebroken in het dagbladbedrijf heeft gewerkt, heeft, na drie jaar aanvulling zoals bedoeld in lid 1, sub a en sub b, tegenover zijn werkgever aanspraak op een verlengde aanvulling bij arbeidsongeschiktheid;
 - bij volledige arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de WAO-uitkering tot 80% van het brutodagloon waarnaar de Ziektewet-uitkering wordt berekend, zolang de volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt, tot uiterlijk de pensioengerechtigde leeftijd en
 - bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het totaalbedrag aan uitkeringen en loon tot 80% van het brutodagloon waarnaar de Ziektewet-uitkering wordt berekend, indien en voor zolang er naast een WAO-uitkering sprake is van een loongerelateerde WW-uitkering (basisuitkering en verlengde uitkering WW) tot uiterlijk de pensioengerechtigde leeftijd.
2. Basis voor de in het vorig lid bedoelde aanvulling is de uitkering krachtens de Ziektewet, resp. de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De journalist die geen uitkering als in de vorige volzin

Dagbladjournalisten 1995/1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bedoeld, ontvangt, resp. wiens uitkering wordt gestaakt, ontvangt geen aanvulling (meer).

3. Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1, sub b, bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het Arbeidsbureau laat inschrijven. Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.
4. 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 Arbeidsbureau 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.
5. Indien en voor zover de journalist ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een derde een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, is de werkgever niet verplicht op grond van het bepaalde in lid 1 uitkeringen of aanvullingen te doen, welke niet door de bedrijfsvereniging of een ander uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering worden vergoed. In dit geval zal de werkgever niettemin de betreffende uitkeringen doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De journalist is niet verplicht zelf de vordering tot schadevergoeding in te dienen, doch wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. Indien de vordering tot schadevergoeding wordt toegewezen, zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding worden verrekend; indien de vordering niet wordt toegewezen of door de werkgever geen vordering wordt ingediend, zal het voorschot niet worden teruggevorderd.
6. Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitkering krachtens de Ziektewet of de 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 ten minste 10 jaar in dienst is kan, indien hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, nadat zijn arbeidsongeschiktheid 3 jaar heeft geduurd, niet worden ontslagen voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

8. Journalisten ouder dan 50 jaar krijgen eens in de twee jaar de gelegenheid zich op kosten van het bedrijf medisch te laten keuren.

Artikel 28

Vrijwillige ziektekostenverzekering

1. De journalist, die niet ingevolge een wettelijke regeling verplicht tegen ziektekosten verzekerd is, heeft, indien hij individueel of collectief, al dan niet door tussenkomst van de onderneming bij welke hij werkzaam is, een verzekering tegen ziektekosten hemzelf en/of zijn gezinsleden betreffende heeft afgesloten of afsluit, recht op een tegemoetkoming in de aan deze verzekering verbonden kosten, zulks indien hij desgevraagd aan de directie de nodige bewijsstukken inzake het afsluiten en continueren van de betrokken verzekering overlegt.
2. De door de dagbladonderneming aan de journalist te verlenen tegemoetkoming, als bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan het maximum van de premie die de werkgever krachtens de Ziekenfondswet is verschuldigd.
3. Aan de journalist die wordt aangesteld, zal een tegemoetkoming, als bedoeld in het eerste lid, worden verstrekt van 50% van de werkelijke kosten van de verzekering tegen ziektekosten, doch niet meer dan de maximumpremie die de werkgever krachtens de Ziekenfondswet is verschuldigd.
4. De Raad van Uitvoering kan aan een dagbladonderneming toestemming verlenen tot het invoeren van een afwijkende regeling. Een dergelijke toestemming zal door de raad alléén kunnen worden verleend indien ten minste aan onder meer de volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. het totale bedrag aan tegemoetkomingen dat door de onderneming wordt verleend niet minder bedraagt dan het totaal van de bedragen, dat bij toepassing van de voorgaande leden van dit artikel, door de onderneming verschuldigd zou zijn geweest;
 - b. de afwijkende regeling in voldoende mate rekening houdt met voor de invoering daarvan reeds verkregen rechten.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 29

Vervanging bij verlof of vacature

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 17 en 8, lid 2, is de journalist verplicht de werkzaamheden van collega's die met verlof zijn, 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 30

Onkostenvergoeding

De journalist heeft recht op vergoeding van de onkosten welke hij bij het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van zijn blad moet maken. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de directie door de hoofdredacteur geadviseerd.

Artikel 31

Wijziging van standplaats

1. Indien een journalist bij dezelfde dagbladonderneming van standplaats verandert, zal, behoudens zijn instemming, in het totaal van zijn arbeidsvoorwaarden geen wijziging in voor hem ongunstige zin worden gebracht.
2. Indien de wijziging van standplaats verhuizing noodzakelijk maakt, ontvangt de journalist behalve volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel een bedrag wegens de extra onkosten die bij verplaatsing optreden.
3. Per 1 januari 1995¹⁾ gelden de volgende minimumbedragen:
 - a. indien de journalist een eigen huishouding voert: 12 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van f 7.198,-;

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- b. indien de journalist geen eigen huishouding voert: 5 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van f 2.400,-.
4. De in lid 3 genoemde minima gelden voor het jaar 1995¹⁾. Zij werden in de volgende jaren telkens op 1 januari verhoogd met het percentage dat overeenkomt met de stijging van het afgeleide consumptieprijsindexcijfer gezinnen met een laag inkomen ten opzichte van dat jaar tevoren over de maand november.
5. Indien de journalist ten gevolge van de verhuizing duurder woont, zullen de partijen streven naar de vaststelling van een redelijke vergoeding; uitgangspunt daarbij is gelijkwaardigheid van woningen.
6. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 35, lid 3, kan een journalist niet gedwongen worden te verhuizen.

HOOFDSTUK IV

AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel 32

Schriftelijke aanstelling

1. De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met en op voordracht van de hoofdredacteur.
2. De directie is verplicht ervoor zorg te dragen dat de bij haar onderneming in dienst zijnde journalisten in het bezit zijn van een schriftelijke aanstelling, opgesteld overeenkomstig de als bijlagen bij deze cao opgenomen, respectievelijk voor journalisten en leerling-journalisten geldende, formulieren. In geval van indienstneming van een nieuwe journalist dient aan deze verplichting bij de aanvang van de dienstbetrekking te worden voldaan. De schriftelijke aanstelling zal onder meer het volgende inhouden:
 - b. de functie waarin en de standplaats van waaruit de journalist werkzaam zal zijn;
 - c. de daaruit voortvloeiende indeling op grond van artikel 5;
 - d. het aantal dienstjaren, dat in aanmerking wordt genomen overeenkomstig het bepaalde in lid 1 van artikel 7;
 - e. het op het tijdstip van de uitreiking der aanstelling, c.q. bij de aanvang der dienstbetrekking, geldende salaris;

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- f. het voorbehoud, als bedoeld in lid 3 van artikel 5, indien de directie zich daarvan wenst te bedienen;
 - g. een eventueel door de directie gedane toezegging inzake het niet inwachten van aan de journalist toegekend bovenminimaal salaris, als bedoeld in artikel 7, lid 4;
 - h. eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
 - i. eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het – behoudens afwijkend beding – ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de dagbladonderneming toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten, foto's en andere journalistieke produkten;
 - j. indien minder dan 15 journalisten in vaste dienst voor een dagbladuitgave werkzaam zijn: een omschrijving van de beginselen en/of karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;
 - k. de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 35;
 - l. de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 13, lid 2;
 - m. de bepaling, dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;
 - n. de presumptie, neergelegd in lid 4 van artikel 35, voor zover het een leerling-journalist betreft;
 - o. de bepaling, dat door de journalist geen gegevens – de dagbladonderneming of de door haar uitgegeven dagbladen 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.
3. Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Artikel 33

Concurrentiebeding

Het is niet toegestaan in een na 31 maart 1972 af te sluiten arbeidsovereenkomst met de journalist enig beding op te nemen waarbij deze laatste beperkt wordt in zijn bevoegdheid om na het einde der dienstbetrekking op zekere wijze werkzaam te zijn.

Artikel 33A

Non-discriminatie

Onverminderd de specifiek aan de functie verbonden eisen, waaronder begrepen de identiteit en het karakter van de krant, is het niet toegestaan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

Artikel 33B

Personeelsdossier

De journalist heeft desgevraagd jaarlijks en voorts indien en zodra zijn belang zulks vordert, recht op inzage in zijn personeelsdossier.

Artikel 34

Toepasselijkheid op vaste journalistieke medewerkers

De bepalingen van deze overeenkomst vinden overeenkomstige toepassing op hem, die als journalistiek medewerker een volle dagtaak vervult uitsluitend ten behoeve van hetzij het blad of de bladen van één dagbladonderneming, hetzij van de bladen van één groep financieel met elkaar verbonden ondernemingen, hetzij van één dagbladcombinatie als bedoeld in artikel 9, lid 1. Op hem rusten de plichten en hij geniet de rechten, welke in deze overeenkomst zijn vastgelegd, als ware hij in dienstbetrekking aangesteld.

Artikel 35

Termijn van aanstelling

1. De journalist wordt voor onbepaalde tijd aangesteld.
2. In geval van tijdelijke ontstentenis van een redacteur dan wel met het oog op de vervulling van aan een bepaalde tijdsduur gebonden opdrachten, kan de directie tot tijdelijke aanstelling van een journalist overgaan. Het dienstverband eindigt door het enkele verloop van de overeengekomen duur, tenzij partijen voordien schriftelijk verlenging daarvan, hetzij voor bepaalde tijd – indien de bovenvermelde omstandigheden voortduren – hetzij voor onbepaalde tijd, overeenkomen. Indien het dienstverband voor een bepaalde tijd is verlengd, wordt de overeenkomst geacht bij het einde van de vastgestelde tijdsduur krachtens wederzijdse toestemming te eindigen.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Een journalist kan bij wijze van proef worden aangesteld voor bepaalde tijd en wel voor een termijn van ten hoogste een jaar. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de overeenkomst omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen ten minste een maand voor het verstrijken van de overeengekomen termijn schriftelijk aan de andere te kennen heeft gegeven het dienstverband niet in een dienstverband voor onbepaalde tijd te willen omzetten.

Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan een jaar kan binnen genoemde termijn slechts eenmaal worden verlengd, in dier voege, dat de totale termijn niet langer zal zijn dan één jaar. Ook bij verlenging van de termijn wordt de overeenkomst na het verstrijken ervan omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen aan de andere ten minste een maand voor het verstrijken van de overeengekomen termijn schriftelijk te kennen geeft het dienstverband niet te willen omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Wanneer een in dit lid bedoelde overeenkomst voor bepaalde tijd na afloop van de overeengekomen termijn(en) niet wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt de overeenkomst geacht krachtens wederzijdse toestemming te eindigen. Indien een aanstelling voor bepaalde tijd bij wijze van proef, wordt gevolgd door een aanstelling voor onbepaalde tijd, telt – voor zover het bepaalde in artikel 7, lid 1, zulks toelaat – de proeftermijn mede voor de berekening van het aantal dienstjaren. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op een journalist die ten minste het laatste jaar van zijn leertijd bij één dagbladonderneming heeft vervuld en aanstonds na voltooiing daarvan bij dezelfde onderneming als journalist wordt aangesteld.

4. Tenzij partijen anders zijn overeengekomen, wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd. In dat laatste geval wordt de overeenkomst na verloop van de duur van de leertijd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen ten minste twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk aan de andere te kennen heeft gegeven het dienstverband niet in een dienstverband voor onbepaalde tijd te willen omzetten. Wanneer de overeenkomst niet wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt zij geacht krachtens wederzijdse toestemming te eindigen.
5. In de leden 3 en 4 bedoelde gevallen blijft tussentijdse opzegging der overeenkomst met inachtneming van het bepaalde in artikel 36, leden 1 en 3, mogelijk, tenzij partijen anders zijn overeengekomen.

Artikel 35A

Deeltijdarbeid

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet, zal aan de journalist die daarom verzoekt, de gelegenheid worden gegeven een voltijd-dienstverband om te zetten in een deeltijd-dienstverband. De functie van de betreffende journalist verandert door de hierboven bedoelde omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.
2. 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.
3. Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.
4. Tenzij tussen werkgever en journalist anders wordt overeengekomen, zal ook voor journalisten in deeltijd-dienstverband een bij cao overeengekomen arbeidsduurverkorting (per 1-9-1985: 5%) van toepassing zijn.¹⁾

Artikel 36

Opzegging

1. Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na overleg met de hoofdredacteur. Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.
2. Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzeggingstermijn overeenkomen, bedraagt deze termijn bij aanstelling voor onbepaalde tijd voor beide partijen ten minste twee maanden, indien de journalist korter dan een jaar in dienst van de dagbladonderneming is, en drie maanden in de overige gevallen, de op het tijdstip der opzegging lopende maand niet meegerekend, een en

¹⁾ Noot van cao-partijen:

Een bij cao overeengekomen arbeidsduurverkorting is in beginsel – conform de pro rata-regel – ook van toepassing op een journalist in deeltijd-dienstverband. Indien deze daarvan uitgezonderd wil worden, dient daarover tussen hoofdredactie c.q. directie en journalist overleg gevoerd te worden. Voor de journalist in deeltijd-dienstverband, op wie de bij cao overeengekomen arbeidsduurverkorting niet van toepassing is, wordt het salaris met 5,26% verhoogd.

Dagbladjournalisten 1995/1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ander onverminderd hetgeen in artikel 1639j, leden 2 en 4 jo 2, van het Burgerlijk Wetboek is bepaald. Indien sprake is van ontslag wegens structuurwijziging als bedoeld in artikel 42, zal de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn maximaal 4 maanden bedragen.

3. Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzeggingstermijn overeenkomen, bedraagt deze termijn bij tussentijds ontslag als bedoeld in artikel 35, lid 5, één maand, de lopende maand niet meegerekend.

Artikel 37

Aanvullende uitkering bij werkloosheid

1. De journalist die wordt ontslagen en uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft voor zover deze uitkering minder bedraagt, tegenover zijn laatste werkgever aanspraak op een aanvulling op deze uitkering tot 80 procent van zijn laatstgenoten salaris en wel na een diensttijd bij deze werkgever van: ten minste 6 jaar gedurende drie maanden; ten minste 9 jaar gedurende zes maanden.
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder salaris verstaan, het laatstgenoten salaris, telkens te verhogen met bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen collectieve verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.
2. De aanvullende uitkering wordt periodiek op de laatste dag van elke periode van ten minste vier weken en van ten hoogste een maand uitgekeerd, tenzij met onderling goedvinden een kortere betalingstermijn wordt bepaald.
3. Het recht op een aanvullende uitkering, als bedoeld in lid 1, vervalt zodra de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt beëindigd. Eveneens vervalt het recht op deze aanvullende uitkering over dagen waarover door het bevoegde orgaan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt geweigerd.
4. Indien de journalist naast zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet inkomsten uit arbeid verkrijgt, welke voordien niet door hem werden genoten en/of uitkeringen ontvangt ingevolge enige andere sociale verzekering dan de werkloosheidsverzekering, zal de op grond van lid 1 vastgestelde aanvullende uitkering worden verminderd, indien en voor zover deze inkomsten en/of uitkeringen, te

zamen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvulling daarop, uitgaan boven het in lid 1 bedoelde salaris.

5. De journalist is, teneinde voor de aanvullende uitkering in aanmerking te komen, verplicht aan zijn werkgever over te leggen de bewijsstukken, waaruit blijkt over welke dagen en tot welk bedrag hij uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen, alsmede – indien lid 4 van toepassing is – de stukken met betrekking tot de in dat lid bedoelde inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen.
6. De journalist die op de datum van het ontslag 57½ jaar of ouder is, heeft gedurende de periode waarin hij uit hoofde van het aan hem gegeven ontslag een aanvulling ontvangt op de uitkering die hij geniet krachtens de Werkloosheidswet aanspraak op doorbetaling van het werkgeversaandeel in de premie voor de pensioenregeling, die de dagbladonderneming bij welke hij laatstelijk in dienst was te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie blijft bijdragen. Bij doorbetaling van de pensioenpremie zullen het werkgevers- en het werknemersaandeel zijn gebaseerd op het laatst genoten salaris, telkens te verhogen met de bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen verhogingen in de afdeling waarin de betrokken journalist was ingedeeld.
7. De bepalingen van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op buitenlandse correspondenten, die geen recht hebben op uitkering krachtens de Werkloosheidswet uitsluitend op grond van het feit, dat zij niet ingevolge die wet verzekerd waren, doch die wel uitkering zouden hebben ontvangen, waren zij verzekerd geweest.
8. In geval van ontslag wegens dringende reden zal artikel 37 niet van toepassing zijn.

Artikel 38

Aanvullende uitkering bij werkloosheid na zes maanden

1. De journalist die na afloop van de termijn van 6 maanden als bedoeld in lid 1 van artikel 37 nog werkloos is, heeft, indien hij vóór zijn ontslag ten minste 12 jaar bij zijn laatste werkgever in dienst is geweest en indien de uitkering ingevolge de verlengde werkloosheidsuitkering voor hem minder zou bedragen dan 70 procent van zijn salaris, tegenover zijn laatste werkgever recht op een aanvullende uitkering tot 70 procent van dat salaris en wel na een diensttijd van:
 - ten minste 12 jaar gedurende drie maanden;
 - ten minste 15 jaar gedurende zes maanden;
 - ten minste 18 jaar gedurende negen maanden.Voor de toepassing van dit artikel wordt onder salaris verstaan het

Dagbladjournalisten 1995/1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

laatstgenoten salaris, telkens te verhogen met bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen collectieve verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.

2. De aanvullende uitkering wordt periodiek op de laatste dag van elke periode van ten minste vier weken en van ten hoogste een maand uitgekeerd, tenzij met onderling goedvinden een kortere betalingstermijn wordt bepaald.
3. Het recht op aanvullende uitkering vervalt zodra de journalist een nieuwe betrekking in of buiten de journalistiek aanvaardt. Eveneens vervalt het recht op aanvullende uitkering, indien de journalist geen ernstige pogingen in het werk stelt om een hem passende nieuwe betrekking te verkrijgen, dan wel een hem aangeboden passende nieuwe betrekking afwijst, zonder dat daarvoor redelijke gronden aanwezig zijn.
4. Indien de journalist, die aanvullende uitkering geniet als bedoeld in lid 1 van dit artikel, andere inkomsten uit arbeid verkrijgt, welke voordien niet door hem werden genoten, en/of uitkeringen ingevolge enige sociale verzekering ontvangt, welke inkomsten en/of uitkeringen te zamen met de hem volgens lid 1 van dit artikel toekomende aanvullende uitkering zijn inkomen in een uitkeringsperiode doen stijgen boven het in lid 1 bedoelde salaris, wordt het meerdere over die periode gekort op de aanvullende uitkering over een volgende uitkeringsperiode.
5. De journalist, die aanvullende uitkering geniet, is verplicht regelmatig aan zijn laatste werkgever onder overlegging van bewijsstukken opgave te doen van zijn uitkering krachtens de verlengde werkloosheidsuitkering en van in het vorige lid bedoelde andere inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen. Indien hij weigert of nalaat zulk een opgave te doen, dan wel een opgave doet in strijd met de waarheid, kan de Raad van Uitvoering, op verzoek van de betrokken dagbladonderneming en gehoord de journalist, het recht op aanvullende uitkering geheel of ten dele vervallen verklaren.
6. Artikel 37, lid 6, is met betrekking tot de doorbetaling van de pensioenpremie van overeenkomstige toepassing voor journalisten die op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking 57½ jaar en ouder zijn en een aanvulling ontvangen op de verlengde werkloosheidsuitkering resp. een vervolg-uitkering ontvangen.

7. In geval van ontslag wegens dringende reden zal artikel 38 niet van toepassing zijn.

Artikel 39

Beëindiging wegens dringende reden

1. Het bepaalde in de artikelen 35 en 36 laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of aanvullende uitkeringen, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde, reden in de zin van artikel 1639p en volgende BW.
2. Een dringende reden zal onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - A. voor de directie:
 - a. wanneer de journalist voor of in verband met arbeid aan het blad verricht, van personen die buiten het blad staan, betaling of vergoeding aanneemt;
 - b. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate naar het oordeel van directie of hoofdredactie de goede naam van het blad in gevaar brengt;
 - c. wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de directie of de hoofdredacteur, een of meer artikelen, berichten of foto's uit het blad, voordat deze op enigerlei wijze zijn verschenen, gebruikt op zodanige manier, dat dit ten nadele van zijn blad moet worden geacht;
 - d. wanneer de journalist, zich ziek meldend of terwijl hij ziektesalaris geniet, het onderzoek door de geneesheer vanwege de directie dan wel de controle vanwege de onderneming weigert of belemmert;
 - e. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate afwijkt van de richtlijnen, waaraan hij overeenkomstig de artikelen 15 en 32 gebonden is.
 - B. voor de journalist:
 - a. wanneer de directie hem gedurende langere tijd niet in de gelegenheid stelt de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - b. wanneer hij een opdracht ontvangt, welke uitvoering in strijd zou zijn met zijn ernstige overtuiging;
 - c. wanneer het blad principieel van richting verandert.
3. De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen het verloop van twee werkdagen na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Beëindiging van de overeenkomst door de directie geschiedt, niet dan na overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze, of bij diens afwezigheid zijn eventueel overeenkomstig artikel 8, lid 2, aangewezen plaatsvervanger, niet op korte termijn kan worden gehoord.

HOOFDSTUK V

REGELINGEN BIJ STRUCTUURWIJZIGING

Artikel 40

Organisaties bij structuurwijziging

1. De dagbladonderneming, waaronder mede te begrijpen de in artikel 9 bedoelde dagbladcombinatie, die voornemens is als gevolg van een structuurwijziging door opheffing van een zelfstandig dagblad, samsmelting, samenwerking met een andere onderneming, dan wel anderszins, de werksituatie voor de bij haar in dienst zijnde journalisten ingrijpend te wijzigen, is verplicht in een zo vroeg mogelijk stadium, doch in ieder geval zodra de verwachting gewettigd is dat deze wijziging tot stand zal komen, gehouden 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 meege-deelde tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken dagbladonderneming bekend wordt gemaakt.

Tussen het tijdstip waarop de NVJ mededeling en toelichting ontvangt en het tijdstip waarop het definitieve besluit wordt genomen zal – indien de structuurwijziging een fusie betreft – zo enigszins mogelijk een dusdanig tijdsbestek liggen, dat het bestuur van de NVJ in de gelegenheid is zijn oordeel te geven over de fusie op zodanige wijze dat de modaliteiten daardoor mede kunnen worden bepaald. Indien een dagbladonderneming, 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, dan wel de omvang van de redactie, zal zij, zodra de verwachting gewettigd is dat deze wijziging tot stand zal komen, in elk stadium van de uitwerking van de plannen het bestuur van de NVJ onverwijld raadplegen. Zij zal geen maatregelen treffen, waarbij de ideële en/of materiële positie van de journalisten in het geding zijn, 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 dagbladonderneming bekend wordt gemaakt.

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

2. Zodra het overleg over een structuurwijziging tot overeenstemming heeft geleid, dient zulks aan het bestuur van de Nederlandse Vereniging van Journalisten te worden meegedeeld.

Artikel 42

Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

1. Indien een dagbladonderneming, ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging de dienstbetrekking met aan deze onderneming verbonden journalisten wenst te doen eindigen, zal zij, onverminderd het in artikel 36 bepaalde, zulks slechts kunnen doen met inachtneming van een termijn van aanzegging die ten minste het dubbele bedraagt van de in laatstgenoemd artikel voorgescreven opzegtermijn, doch niet korter is dan vier maanden. Zij zal voorts gehouden zijn, te hunnen opzichte de in lid 4 en volgende leden van dit artikel vervatte regelingen toe te passen.
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 ontheven zijn en slechts ontslagen kunnen worden met inachtneming van het in lid 1 van dit artikel bepaalde.
4. Aan iedere door ontslag getroffen journalist wordt per volledig dienstjaar een smartegeld toegekend ten bedrage van 1½ procent van het laatstgenoten jaarsalaris voor de eerste tien dienstjaren, onafgebroken en direct aan het ontslag voorafgaande bij de in lid 1 bedoelde onderneming vervuld, van 2 procent voor de volgende tien dienstjaren en van 3 procent voor de rest van het aantal dienstjaren, met dien verstande dat de totale uitkering ten minste één maand en ten hoogste twaalf maanden vol salaris bedraagt. Het hiervoor genoemde minimum van één maand geldt ook voor journalisten die nog geen volledig dienstjaar hebben vervuld. Ter keuze van de

Dagbladjournalisten 1995/1996 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

betrokken journalist zal bedoelde vergoeding ineens of in termijnen worden uitgekeerd.

Voor de uitvoering van dit artikel tellen mee de direct aan het dienstverband voorafgaande dienstjaren vervuld bij een onderneming die met de in lid 1 bedoelde onderneming een fusie heeft aangegaan, dan wel bij een dagbladonderneming die deel uitmaakt van hetzelfde concern.

5. Indien een journalist vóór het einde van de in lid 1 van dit artikel bedoelde aanzegtermijn met instemming van zijn werkgever elders een functie aanvaardt, behoudt hij recht op smartegeld en heeft hij aanspraak op de helft van het salaris dat hij in de periode gelegen tussen het tijdstip van beëindiging van het dienstverband en het einde van de aanzegtermijn zou hebben genoten. Het bepaalde in lid 10 van dit artikel blijft op hem van toepassing, met dien verstande dat hij pas dan op de andere in dit artikel bedoelde uitkeringen, zoals suppletie op wettelijke uitkeringen of lager salaris, aanspraak kan maken op het tijdstip dat en voor zover deze het bedrag van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen te boven gaan. Het vorenstaande is niet van toepassing indien de journalist, met inachtneming van het in artikel 44 bepaalde, in dienst treedt bij een andere, tot hetzelfde concern behorende onderneming.
6. Een ontslagen journalist als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet, heeft tegenover de betrokken onderneming gedurende de eerste zes maanden van werkloosheid aanspraak op een zodanige aanvulling op deze uitkering dat het totaal van die uitkering en de aanvulling daarop netto gelijk is aan zijn nettosalaris en voorts, zolang de journalist een verlengde werkloosheidsuitkering ontvangt, maar niet langer dan twee jaar, op een aanvulling tot 75 procent van zijn brutosalaris.
De journalist, die op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt ten minste 55 jaar doch niet ouder dan 57½ jaar is en die na beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen nog werkloos is, heeft, zolang hij werkloos blijft, tegenover de betrokken onderneming aanspraak op een uitkering van 60 procent van het brutosalaris gedurende ten hoogste één jaar, zulks indien en voor zover ter zake voor hem geen wettelijke voorzieningen bestaan.
De journalist, die op de dag waarop de dienstbetrekking beëindigd wordt 57½ jaar of ouder is, heeft tegenover de betrokken onderneming gedurende de eerste zes maanden van werkloosheid aanspraak op een zodanige aanvulling op zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet dat het totaal van die uitkering en de aanvulling daarop gelijk is aan zijn nettosalaris en vervolgens, zolang de jour-

nalist een verlengde werkloosheidsuitkering ontvangt, op een aanvulling tot 75 procent van zijn brutosalaris.

En voorts, over de periode dat de werkloosheid voortduurt (maximaal tot pensioendatum) en betrokkene in aansluiting op zijn loongerelateerde uitkeringsperiode een vervolguitering ontvangt, een zodanige uitkering, dat gemeten over de voor de betrokken journalist geldende looptijd van deze „57½ jarigen”-regeling, de waarde van deze uitkering zoveel mogelijk gelijk is aan het verschil tussen 70 procent van het laatstgenoten brutosalaris en de wettelijke werkloosheidsuitkering(en). (De vervolguitering vermeerderd met uitkeringen uit hoofde van de Toeslagenwet.)

Ontvangt de journalist geen verlengde werkloosheidsuitkering of een verlengde werkloosheidsuitkering gedurende een kortere periode dan twee jaar, dan ontvangt hij aan het einde van zijn loongerelateerde uitkeringsperiode een uitkering ineens. Deze uitkering ineens is gelijk aan 50 procent van het verschil tussen het totale aanvullingsbedrag tot 75 procent van zijn laatstgenoten brutosalaris gedurende twee jaar en de feitelijk ontvangen aanvulling.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan:

- a. onder brutosalaris: het laatstgenoten brutosalaris telkens te verhogen met de bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen collectieve verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld;
 - b. onder nettosalaris: het laatstgenoten nettosalaris, c.q. in geval van een collectieve verhoging als onder a bedoeld, het nettosalaris resulterende uit een overeenkomstig a. berekend brutosalaris.
7. Het in lid 6 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op buitenlandse correspondenten, die geen recht hebben op uitkering krachtens de Werkloosheidswet, uitsluitend op grond van het feit dat zij niet wettelijk verzekerd zijn, resp. niet in Nederland woonachtig zijn, doch die wel uitkering zouden hebben ontvangen, indien zij verzekerd, resp. in Nederland woonachtig, waren geweest.
 8. De uitkering waarop de journalist krachtens het in lid 4 bepaalde aanspraak heeft, bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris, dat hij tot zijn pensioengerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen en de in de leden 6 en 7 bedoelde uitkering.
 9. Indien een journalist, die aanspraak heeft op uitkeringen als in de leden 6 en 7 bedoeld, pensioengerechtigd wordt, is de betrokken wachtgeldregeling slechts op hem van toepassing tot en met de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.
 10. Op de in de leden 6 en 7 bedoelde uitkeringen zijn, tenzij uit het onderhavige artikel anders blijkt, de bepalingen van artikel 37 c.q. artikel 38, voor zoveel mogelijk van toepassing, met dien verstande dat:

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. indien de journalist een dienstbetrekking aanvaardt, uit hoofde waarvan hij een salaris geniet dat lager ligt dan de uitkeringen waarop hij ingevolge de leden 6 en 7 voordien aanspraak had kunnen doen gelden, het mindere bedrag over de in aanmerking komende perioden bij wijze van suppletie aan hem zal worden uitgekeerd;
 - b. indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in artikel 35, lid 3, een dienstbetrekking bij wijze van proef aanvaardt, de verplichtingen die ingevolge de leden 6 en 7 te zijnen opzichte anders nog bestaan – behoudens dan die welke uit het hierboven sub a bepaalde zouden kunnen voortvloeien – slechts worden opgeschort; zij herleven voor het niet nagekomen gedeelte indien de aanstelling bij wijze van proef niet door een vast dienstverband wordt gevolgd.
11. De journalist heeft gedurende de periode, waarin hij krachtens de in dit artikel vervatte wachtgeldregeling uitkering geniet, aanspraak op doorbetaling van de in artikel 28 bedoelde tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering.
Met betrekking tot de eventuele doorbetaling van de pensioenpremie zijn artikel 37, lid 6, en artikel 38, lid 6, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 43

Ontslag binnen één jaar na structuurwijziging

Onverminderd het in artikel 42 bepaalde omtrent de voortzetting van het dienstverband, zal – indien bij een wijziging in de werksituatie van de journalist binnen één jaar na de aanvangsdatum van de nieuwe situatie zou blijken dat de betrokken journalist niet een volwaardige bijdrage kan leveren ten gevolge van aantoonbare aanpassingsmoeilijkheden – overleg tussen partijen volgen. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt zal ontslag slechts mogelijk zijn met inachtneming van het bepaalde in artikel 42.

Artikel 44

Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging

1. Indien bij structuurwijziging van een dagbladonderneming aan journalisten door bemiddeling van deze onderneming of van de sociale begeleidingscommissie een aanbod tot overplaatsing naar een andere vestiging van de dagbladonderneming of naar een andere dagblad-

onderneming behorende tot hetzelfde concern wordt gedaan, zal aan de betrokken journalist – na mondeling overleg – schriftelijk een omschrijving van de aangeboden functie en taak, alsmede zo mogelijk een indicatie van zijn promotiekansen worden gegeven. Indien wijziging van woonplaats noodzakelijk wordt geacht, wordt hem zulks tevens meegedeeld. Artikel 43 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 45

Sociale Begeleidingscommissie

1. Bij iedere structuurwijziging wordt een sociale begeleidingscommissie ingesteld.
2. De sociale begeleidingscommissie heeft tot taak:
 - a. het plegen van overleg ten aanzien van de afvloeiingsregeling en de toepassing daarvan ten aanzien van de individuele journalist;
 - b. de ontslagen journalist te begeleiden bij het zoeken naar een nieuwe functie;
 - c. in het algemeen behulpzaam zijn bij het oplossen van sociale problemen die zich bij een structuurwijziging voordoen.

HOOFDSTUK VI

UITKERING BIJ OVERLIJDEN, VERVROEGDE UITTREDING

Artikel 46

Uitkering bij overlijden

Wanneer een journalist, beginnend journalist of leerling-journalist komt te overlijden, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen een uitkering ter hoogte van het laatst genoten loon verleend over de periode vanaf de dag van overlijden tot het einde van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Onder nagelaten betrekkingen¹⁾ wordt verstaan: de niet duurzaam gescheiden levende echtgenoot, of de minderjarige kinderen, of de levenspartner met wie de overledene duurzaam samenwoonde, of degene die door de overledene werd onderhouden.

Op de uitkering kunnen de uitkeringen krachtens de ZW en WAO in mindering worden gebracht. Op het deel van de uitkering dat betrekking heeft op de derde maand wordt de eventuele pensioenuitkering voortvloeiend uit de arbeid ook in mindering gebracht door middel van cessie.

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 1639I van het Burgerlijk Wetboek.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 47

Vervroegde uittreding

1. Journalisten van 60, 61, 62, 63 en 64 jaar hebben recht op vervroegd uittreden, indien zij na het bereiken van hun 50ste verjaardag tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als werknemer in de zin van één of meer van de cao's, genoemd in artikel 1 van het „Reglement vervroegde uittreding oudere journalisten”, bedoeld in het zesde lid van dit artikel.
Ter bepaling van het 10-jaarscriterium geldt het bepaalde in genoemd reglement.
2. Voor journalisten is vervroegde uittreding vrijwillig.
3. Over het eventueel gebruik maken van het recht op vervroegd uittreden dient tijdig vóór het tijdstip van vervroegd uittreden overleg plaats te vinden tussen werkgever en journalist. Het resultaat van dit overleg dient schriftelijk te worden vastgelegd. Het initiatief tot dit overleg kan genomen worden door zowel werkgever als journalist.
4. De wens dat gebruik gemaakt wordt van het recht op vervroegd uittreden dient ten minste 26 weken vóór het tijdstip van vervroegd uittreden schriftelijk aan de andere partij kenbaar te worden gemaakt.
5. De journalist die vervroegd zou kunnen uittreden, maar hiervan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op extra vrije tijd als bedoeld in artikel 23 van de cao.
6. De uitkering bij vervroegde uittreding en hetgeen daarop verder van toepassing is, is geregeld in het „Reglement vervroegde uittreding oudere journalisten” per 1 januari 1995 dat aan de cao is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt.

HOOFDSTUK VII

TOEZICHT OP DE NALEVING VAN DE CAO

Artikel 51

Raad van Uitvoering

1. Teneinde de getrouwe naleving van deze cao te bevorderen, wordt een Raad van Uitvoering ingesteld.
2. De Raad van Uitvoering is bevoegd en heeft tot taak:
 - b. in die gevallen waarin deze overeenkomst daarin voorziet afwijkingen toe te staan van de bepalingen van deze overeenkomst voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop;
 - c. de competenties uit te oefenen, welke de raad bij andere collectieve arbeidsovereenkomsten voor journalisten worden opgedragen, indien en voor zover partijen bij deze cao daarin toestemmen;
 - d. voorts alles te verrichten, wat de raad bij deze cao wordt opgedragen.
3. Tenzij per onderneming anders is overeengekomen is de Raad van Uitvoering niet bevoegd bindend advies uit te brengen ter zake van geschillen over de uitvoering en het van toepassing zijn van een redactiestatuut. Van het bepaalde in artikel 3.7 van het tussen NDP en NVJ overeengekomen model-redactiestatuut ten aanzien van de bevoegdheid van de president van de rechtbank om kennis te nemen van geschillen over de toepassing van procedurevoorschriften kan niet per onderneming worden afgeweken.

Artikel 52

Samenstelling Raad van Uitvoering

1. De Raad van Uitvoering bestaat uit vier leden en veertien plaatsvervangende leden. De NDP en NVJ wijzen elk twee leden en zeven plaatsvervangende leden aan. Deze worden benoemd uit personen die in het dagbladbedrijf werkzaam zijn.
2. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden door de leden van de raad uit hun midden benoemd.
3. Als secretaris en tweede secretaris van de raad treden in onderling overleg bij toerbeurt op de secretaris van de NDP en die van de NVJ, of hun plaatsvervangers.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

FORMULIER ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR JOURNALISTEN

als bedoeld in artikel 32, lid 2 van de CAO voor Dagbladjournalisten

De ondergetekenden:

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

en

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

in aanmerking nemende het bepaalde in artikel 32 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Dagbladjournalisten (welke collectieve arbeidsovereenkomst verder wordt aangeduid als de cao), verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1

1. A stelt B aan/bevestigt B te hebben aangesteld met ingang van 19.., om in haar dienst journalistieke arbeid te verrichten ten behoeve van het door A uitgegeven dagblad alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven dagbladen en periodieken
2. B wordt/is thans belast met de functie van³⁾
(Daarnevens wordt/is hij belast met⁴⁾
3. De aanstelling geschiedt/is geschied voor onbepaalde tijd⁵⁾
bij wijze van proef, voor de duur van

¹⁾ Noten van cao-partijen:

Naam van de dagbladonderneming.

²⁾ Naam van de journalist.

³⁾ Omschrijving van de journalistieke functie, dus bijvoorbeeld: hoofdredacteur, redacteur-verslaggever, kunstcriticus, chef afdeling-buitenland, fotojournalist.

⁴⁾ Omschrijving van bijzondere, niet uit zijn functie voortvloeiende, journalistieke werkzaamheden en/of van niet-journalistieke werkzaamheden, als bedoeld in artikel 13, lid 2, cao, waarmee de journalist eventueel mocht worden belast.

⁵⁾ Van toepassing, tenzij een der hieronder in noot 8 genoemde gevallen aanwezig is.

zijnde tot 1)
voor de duur van
zijnde tot 2)

Artikel 2

1. B wordt/is thans ingedeeld in afdeling, als bedoeld in artikel 5 van de cao.
 - a. Hoewel B uit hoofde van de door hem, hierboven in artikel 1, lid 2, vermelde met ingang van ...-19.. te vervullen/vervulde functie onder afdeling valt, is hij ingedeeld in de naastlagere afdeling, zoals hierboven in artikel 2, lid 1, is bepaald op grond van artikel 5, lid 4, van de cao, op welke bepaling A bij dezen een beroep doet (en zulks voor een termijn van ten hoogste zijnde tot
2. Op ...-19.. bedraagt de door B vervulde journalistieke diensttijd die overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de cao voor de berekening van het hem in zijn afdeling ten minste toekomstige salaris in rekening dient te worden gebracht, jaren en maanden.

Artikel 3

1. Het salaris van B bedraagt, per jaar berekend, op de in artikel 2, lid 2, c.q. lid 2a, vermelde datum:
 - a. persoonlijk minimumsalaris³⁾ f
 - b. boven-minimaal salaris f
 - c. bijslag ziektekostenverzekering (artikel 28) f
 - d. een vaste toelage wegens⁴⁾ f
 - e. inconveniëntietoelage⁵⁾ f
 - f.⁶⁾ f
- Totaal f

¹⁾ Van toepassing bij een aanstelling bij wijze van proef overeenkomstig artikel 35, lid 3, cao.

²⁾ Van toepassing bij een tijdelijke aanstelling (artikel 35, lid 2, cao).

³⁾ Hier in te vullen: het persoonlijke minimumsalaris dat de journalist toekomt, zulks ingevolge het bepaalde in de artikelen 6 en 7 van de cao, gelet op het in artikel 2 van de individuele overeenkomst omtrent zijn indeling en diensttijd c.q. omtrent zijn leeftijd, vermelde.

⁴⁾ In te vullen indien aan de journalist een vaste toelage boven zijn salaris mocht zijn toegekend.

⁵⁾ In te vullen indien aan de journalist op grond van artikel 21 een inconveniëntietoelage toekomt.

⁶⁾ Hier kunnen eventuele andere salarisbestanddelen of -bijslagen worden vermeld.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a¹). Ten aanzien van het in dit artikel in lid 1, sub b, bedoelde bovenminimale salaris wordt bepaald, dat dit voor een bedrag van/in zijn geheel f niet kan worden ingewacht.
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt maandelijks/vierwkelijks en wel op

Artikel 4

B zal de werkzaamheden, die hem krachtens deze overeenkomst en artikel 13, lid 3, van de cao worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten, met inachtneming van

- a. de hem door de hoofdredactie en directie – overeenkomstig het bepaalde in artikel 13 van de cao – gegeven voorschriften en aanwijzingen;
- b. de hem in artikel 32, lid 2, sub 0, van de cao opgelegde geheimhoudingsplicht, welke meebrengt dat hij geen gegevens – de onderneming van A of de door haar uitgegeven dagbladen of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst – aan derden zal verstrekken;
- c. de beginselen/het karakter van²), die/dat hier als volgt worden/wordt omschreven:

Artikel 5

Een door A aan B eventueel uit te reiken legitimatiebewijs blijft het eigendom van A. B verklaart bij voorbaat dit 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.

Artikel 5a³)

Partijen komen bovendien het navolgende overeen:

1e

¹) Alleen van toepassing indien de directie van haar inwachtingsbevoegdheid, als bedoeld in artikel 7, lid 5, geheel of gedeeltelijk afstand heeft gedaan.

²) De naam van het (de) betrokken blad(en).

³) Van toepassing voor het geval, dat ten gunste van de journalisten van de cao wordt afgeweken (vgl. artikel 32, lid 2, sub h), dan wel dat van de in sommige artikelen der cao voorziene mogelijkheid om ten aanzien van bepaalde punten speciale regelingen te treffen, gebruik wordt gemaakt.

2e
3e (enz).

Artikel 6

1. Partijen verklaren de bepalingen van de CAO voor Dagblad-journalisten – ook voor zover in deze overeenkomst niet uitdrukkelijk vermeld – op deze overeenkomst van toepassing te achten en zich bij de naleving en uitvoering van deze overeenkomst stipt aan deze bepalingen te zullen houden. Zij zullen deze overeenkomst te goeder trouw, en gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt, uitvoeren.
 2. Indien deze overeenkomst bedingen mocht bevatten, die in strijd zijn met de cao, zijn zij nietig en wordt het recht van partijen om zich op de nietigheid van deze bedingen te beroepen door de bepalingen van deze overeenkomst niet aangetast.
- 19...
(handtekeningen)

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

FORMULIER ARBEIDSOVEREENKOMST
LEERLING-JOURNALISTEN EN BEGINNENDE JOURNALISTEN

als bedoeld in artikel 32, lid 2, van de CAO voor Dagbladjournalisten

De ondergetekenden:

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

en

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

in aanmerking nemende het bepaalde in artikel 32 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Dagbladjournalisten (welke collectieve arbeidsovereenkomst verder wordt aangeduid als de cao), verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1

1. A stelt B aan/bevestigt B te hebben aangesteld met ingang van ...-19.., om in haar dienst journalistieke arbeid te verrichten ten behoeve van het door A uitgegeven dagblad ..., alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven dagbladen en periodieken
2. B wordt/is thans belast met de functie van leerling-journalist/beginnend journalist. Daarmee wordt/is hij belast met 3)
3. De aanstelling geschiedt/is geschied voor de duur van

1) Naam van de dagbladonderneming.

2) Naam van de journalist.

3) Omschrijving van bijzondere, niet uit zijn functie voortvloeiende, journalistieke werkzaamheden en/of van niet-journalistieke werkzaamheden, als bedoeld in artikel 13, lid 3, cao, waarmee de leerling-journalist resp. beginnend journalist eventueel mocht worden belast.

zijnde tot 1); voor onbepaalde tijd²⁾).

4. De overeenkomst wordt geacht op de hierboven sub 3 vermelde datum/bij het beëindigen van de leeftijd³⁾ te worden omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen uiterlijk één maand voor de hierboven sub 3 vermelde datum/voor het beëindigen van de leertijd¹⁾ aan de andere schriftelijk te kennen heeft gegeven het dienstverband niet te willen omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 2³⁾

1. Op ...-19.. bedraagt de door B vervulde journalistieke leertijd, die overeenkomstig artikel 11 van de cao voor de berekening van het hem tenminste toekomende salaris in rekening dient te worden gebracht, tenminste jaar en maanden.

Artikel 3

1. Het salaris van B bedraagt per jaar:
- | | |
|--|---------|
| a. minimumsalaris ⁴⁾ | f |
| b. boven-minimaal salaris | f |
| c. een vaste toelage wegens | f |
| d. inconveniëntietoeslag ⁵⁾ | f |
| e. ⁶⁾ | f |
| Totaal | f |
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt maandelijks/vierwkelijks en wel op

Artikel 4

B. zal de werkzaamheden, die hem krachtens deze overeenkomst en artikel 13, lid 4, van de cao worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten, met inachtneming van:

- a. de hem door de hoofdredactie en directie – overeenkomstig het bepaalde in artikel 13 van de cao – gegeven voorschriften en aanwijzingen;

¹⁾ Van toepassing, indien de overeenkomst voor de maximale duur van de leertijd resp. begintijd, dan wel voor een kortere duur, wordt aangegaan.

²⁾ Van toepassing indien het niet de bedoeling is de overeenkomst bij het einde van de leertijd resp. begintijd van rechtswege te doen eindigen.

³⁾ Van toepassing op leerling-journalisten.

⁴⁾ Hier in te vullen: het minimumsalaris dat de leerling-journalist resp. beginnend journalist krachtens het bepaalde in artikel 11, lid 1, cao toekomt.

⁵⁾ In te vullen indien aan de leerling-journalist resp. beginnend journalist op grond van artikel 21 een inconveniëntietoeslag toekomt.

⁶⁾ Hier kunnen eventuele andere salarisbestanddelen of -bijslagen worden vermeld.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. de hem in artikel 32, lid 2, sub 0, van de cao opgelegde geheimhoudingsplicht, welke meebrengt dat hij geen gegevens – de onderneming van A of de door haar uitgegeven dagbladen betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen, dat geheimhouding is gewenst – aan derden zal verstrekken;
- c. de beginselen/het karakter van¹⁾
die/dat hier als volgt worden/wordt omschreven:
.....

Artikel 5

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

Artikel 5a²⁾

Partijen komen bovendien het navolgende overeen:

- 1e
- 2e
- 3e (enz).
- 19...
(handtekeningen)

¹⁾ De naam van het (de) betrokken blad(en).

²⁾ Van toepassing voor het geval, dat ten gunste van de journalisten van de cao wordt afgeweken (vgl. artikel 32, lid 2, sub h), dan wel dat van de in sommige artikelen der cao voorziene mogelijkheid om ten aanzien van bepaalde punten speciale regelingen te treffen, gebruik wordt gemaakt.

BIJLAGE III-A

REGLEMENT EXTRA VRIJE TIJD OUDERE JOURNALISTEN

behorende bij artikel 23 van de CAO voor Dagbladjournalisten

Artikel 1

Extra vrije tijd

1. a. Journalisten in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar hebben aanspraak op extra vrije tijd, indien zij na het bereiken van hun 45ste verjaardag tien jaar onafgebroken als journalist in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten werkzaam zijn geweest.
- b. De vrije dagen kunnen, hetzij per kalenderkwartaal, hetzij per kalenderhalfjaar, of per kalenderjaar worden opgenomen, echter zoveel mogelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld, een en ander volgens de volgende tabel:

Leeftijd	Aantal extra vrije dagen per		
	jaar	halfjaar	kwartaal
55 t/m 64 jaar	20	10	5

Artikel 2

Arbeidsongeschiktheid en korte perioden van werkloosheid geen onderbreking werkzaamheden

- a. In afwijking van het in artikel 1, lid a, bepaalde, worden perioden, waarover uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is genoten, niet als een onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt, mits onmiddellijk voor de aanvang van de uitkering werd gewerkt als journalist in de zin van de cao, genoemd in artikel 1, lid a.
- b. In totaal 26 weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden eveneens niet als onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt. De Raad van Uitvoering kan, indien de werkloosheid het gevolg was van ontslag, waarop de „Regelingen bij structuurwijziging” (Hoofdstuk V van de CAO voor Dagbladjournalisten) van toepassing waren, de in de vorige volzin bedoelde termijn van 26 weken verlengen, na overleg met de dagbladonderneming bij wie de betrokken journalist in dienst is.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Ingangsdatum extra vrije tijd

- a. Wanneer een journalist de extra vrije dagen opneemt op de wijze als bedoeld in artikel 1, lid b, heeft hij met ingang van de maand volgend op die waarin hij 55 jaar wordt of een hoger leeftijdjsjaar bereikt in het kalenderkwartaal, het kalenderhalfjaar of kalenderjaar pro rata recht op het bij het (hogere) leeftijdjsjaar behorende aantal vrije dagen.
- b. Het recht op extra vrije tijd eindigt op de dag, waarop een journalist 65 jaar wordt. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd, eindigt het recht op extra vrije tijd bij de beëindiging van het dienstverband. In het kwartaal waarin de journalist de 65-jarige leeftijd bereikt respectievelijk het dienstverband wordt beëindigd, heeft de journalist pro rata recht op extra vrije tijd.

Artikel 4

Overleg over opnemen extra vrije tijd

- a. De wijze, waarop de vrije tijd als bedoeld in artikel 1 wordt opgenomen, wordt vastgesteld in overleg tussen hoofdredacteur en journalist. Het overleg tussen hoofdredacteur en journalist moet plaatsvinden ten hoogste vier, doch ten minste drie maanden vóór de aanspraak op extra vrije tijd ontstaat. Bij het overleg dient een rooster voor het opnemen van extra vrije dagen te worden opgesteld. Ten hoogste vier, doch ten minste drie maanden vóór het bereiken van de volgende verjaardag door de journalist dient tussen hoofdredacteur en journalist overleg gepleegd te worden over vaststelling van een nieuw rooster, ingaande op de eerste dag van de kalendermaand, volgende op de verjaardag van de journalist, en geldende voor een geheel jaar.

Artikel 5

Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt

- a. Wanneer een journalist wegens ziekte of ongeval, vakantie of om een andere reden volgens rooster vastgestelde extra vrije tijd niet als zodanig heeft kunnen opnemen, kan hij geen aanspraak maken op opnemng van de niet genoten extra vrije tijd op een ander tijdstip.

- b. Wanneer een journalist geen gebruik maakt van de mogelijkheid extra vrije tijd op te nemen, kan hij op een later tijdstip geen aanspraak meer maken op de niet opgenomen extra vrije tijd, met dien verstande dat hij het recht heeft de helft van het aantal extra vrije dagen, waarop hij jaarlijks aanspraak kan maken, te sparen. Deze gespaarde extra vrije tijd zal in een aaneengesloten periode voorafgaande aan de VUT respectievelijk de pensioendatum worden opgenomen.
- c. De hoofdredacteur heeft de bevoegdheid om in bijzondere gevallen van het vastgestelde rooster af te wijken, met dien verstande dat de journalist de als gevolg daarvan niet genoten vrije dagen alsnog in de volgende periode van het rooster zal kunnen opnemen.

Artikel 6

Aanspraak op salaris e.d. over extra vrije tijd

De journalist heeft tegenover zijn werkgever aanspraak op doorbetaling van zijn salaris over de extra vrije tijd. De opbouw van de vakantietoeslag en het pensioen geschiedt eveneens over het salaris over de extra vrije tijd.

Artikel 7

Opgave door journalist van werkgevers

- a. Indien de journalist niet laatstelijk tien jaar onafgebroken in dienst is geweest bij dezelfde werkgever, dient hij bij het overleg als bedoeld in artikel 4, lid a, zijn werkgever een opgave te verstrekken van de dagbladonderneming(en) waarbij hij de laatste tien jaar in dienst is geweest en het (de) tijdvak(ken) van het dienstverband. Als de werkgever van oordeel is, dat de journalist niet voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1, lid a, dan heeft de journalist geen aanspraak op extra vrije tijd.
- b. Indien de werkgever aan de hand van de onder a bedoelde opgave van de journalist niet kan beoordelen, of de journalist al dan niet voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1, lid a, dan zal de journalist worden verzocht te bewijzen dat hij aan dit criterium voldoet. Voldoet de journalist niet aan dit verzoek of slaagt hij er niet in het bewijs te leveren, dan heeft hij geen aanspraak op extra vrije tijd.

Artikel 8

Vermindering aanspraken extra vrije tijd

- a. Indien een dagbladonderneming voor oudere journalisten reeds een

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verkorte werktijd kent, dan wel aan oudere journalisten reeds een groter aantal vrije dagen heeft toegekend dan waarop zij krachtens artikel 23 van de cao recht hebben, wordt het aantal vrije dagen waarop de journalist op grond van het bepaalde in artikel 1 van dit reglement aanspraak heeft, verminderd met het aantal dagen dat de journalist op grond van de door de onderneming reeds getroffen regeling geniet.

- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het aantal extra vrije dagen evenredig verminderd naar rato van het percentage arbeidsongeschiktheid.

BIJLAGE III-B

REGLEMENT VERVROEGDE UITTREDING OUDERE JOURNALISTEN

behorende bij artikel 47 van de CAO voor Dagbladjournalisten

De op 31 december 1994 lopende uitkeringen worden beheerst door dit, tot en met die datum van kracht zijnde, reglement.

Artikel 1

Basis vervroegde uittreding

- a. Journalisten van 60, 61, 62, 63 en 64 jaar hebben recht op vervroegd uittreden indien zij na het bereiken van hun 50ste verjaardag tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als werknemer in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten, en/of de CAO voor het Grafisch Bedrijf in Nederland, de CAO voor de Chefs in het Grafisch Bedrijf in Nederland, de CAO voor het Administratief Personeel in het Grafisch Bedrijf in Nederland, de CAO voor het Reprografisch Bedrijf, de CAO voor het Klein-formaat Offsetbedrijf, de CAO voor het Zeefdrukbedrijf in Nederland, de CAO voor het Administratief Personeel in het Dagbladbedrijf in Nederland en de daarbij behorende „Regeling van arbeidsvoorwaarden voor het buitendienstpersoneel in het dagbladbedrijf”, de CAO's voor het ANP, of de CAO voor de Papiergroothandel.
Voor journalisten van 60 en 61 jaar is de vervroegde uittreding vrijwillig. Journalisten van 62 jaar en ouder zijn verplicht vervroegd uit te treden, indien hun werkgever zulks verlangt¹⁾.
- b. De beoordeling van het tienjaarscriterium, als bedoeld in sub a van dit artikel, geschiedt op basis van de verzekerdenadministratie van het in artikel 7, sub a, van dit reglement vermelde fonds. In verband daarmee wordt door dit fonds jaarlijks aan journalisten een bewijs van deelneming verstrekt volgens een door dit fonds vast te stellen model.
De journalist, die in enig jaar geen bewijs van deelneming ontvangt, is verplicht dit zo spoedig mogelijk aan het fonds te melden. De boeken van het fonds strekken tot volledig bewijs; tegenbewijs kan uit-

¹⁾ Noot van cao-partijen:

Tussen het FWG en de VUT-fondsen voor boeken- en tijdschriftenuitgeverijen, het kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf en de tijdschriftenjournalisten is overeengekomen, dat voor de toepassing van het zogenaamde tienjaarscriterium de jaren, doorgebracht onder de werkingssfeer van deze fondsen, bij elkaar opgeteld zullen worden. Voor nadere bijzonderheden wordt verwezen naar de administraties van genoemde fondsen.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

sluitend worden geleverd met behulp van aan de journalist toegezonden bewijzen van deelneming.

BIJLAGE III-B

REGLEMENT VERVROEGDE UITTREDING OUDERE JOURNALISTEN

Per 1 januari 1995 behorende bij artikel 47 van de CAO voor Dagblad-journalisten

Artikel 1

Basis vervroegde uittreding

- a. Journalisten van 60, 61, 62, 63 en 64 jaar hebben recht op vervroegd uittreden indien zij na het bereiken van hun 50ste verjaardag tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als werknemer in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten, en/of de CAO voor het Grafisch Bedrijf in Nederland, de CAO voor de Chefs in het Grafisch Bedrijf in Nederland, de CAO voor het Administratief Personeel in het Grafisch Bedrijf in Nederland, de CAO voor het Reprografisch Bedrijf, de CAO voor het Klein-formaat Offsetbedrijf, de CAO voor het Zeefdrukbedrijf in Nederland, de CAO voor het Administratief Personeel in het Dagbladbedrijf in Nederland en de daarbij behorende „Regeling van arbeidsvoorwaarden voor het buitendienstpersoneel in het dagbladbedrijf”, de CAO's voor het ANP, of de CAO voor de Papiergroothandel.
Voor wat betreft de CAO's voor het ANP worden perioden na 1 januari 1995 niet meer gerekend tot de hiervoren genoemde 10 jaar. Voor journalisten is de vervroegde uittreding vrijwillig¹⁾.
- b. De beoordeling van het tienjaarscriterium, als bedoeld in sub a van dit artikel, geschiedt op basis van de verzekerdenadministratie van het in artikel 7, sub a, van dit reglement vermelde fonds. In verband daarmee wordt door dit fonds jaarlijks aan journalisten een bewijs van deelneming verstrekt volgens een door dit fonds vast te stellen model.
De journalist, die in enig jaar geen bewijs van deelneming ontvangt, is verplicht dit zo spoedig mogelijk aan het fonds te melden. De boeken van het fonds strekken tot volledig bewijs; tegenbewijs kan uitsluitend worden geleverd met behulp van aan de journalist toegezonden bewijzen van deelneming.

¹⁾ Noot van cao-partijen:

Tussen het FWG en de VUT-fondsen voor boeken- en tijdschriftenuitgeverijen, het kartonnage- en flexibele verpakkingbedrijf en de tijdschriftenjournalisten is overeengekomen, dat voor de toepassing van het zogenaamde tienjaarscriterium de jaren, doorgebracht onder de werkingssfeer van deze fondsen, bij elkaar zullen worden opgeteld. Voor nadere bijzonderheden wordt verwezen naar de administraties van genoemde fondsen.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Arbeidsongeschiktheid geen onderbreking werkzaamheden

In afwijking van het in artikel 1 van dit reglement bepaalde, worden perioden, waarover uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is genoten, niet als een onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt, mits onmiddellijk vóór de aanvang van de uitkering werd gewerkt als werknemer in de zin van een der cao's, genoemd in artikel 1 van dit reglement.

Artikel 3

**Korte perioden van werkloosheid geen onderbreking
werkzaamheden**

In totaal 26 weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden eveneens niet als onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt. Het bestuur van het in artikel 7 van dit reglement bedoelde fonds kan, indien de werkloosheid het gevolg was van ontslag, waarop de „Regelingen bij structuurwijziging” (Hoofdstuk V van de CAO voor Dagbladjournalisten) van toepassing waren, de in de vorige volzin van dit artikel bedoelde termijn van 26 weken verlengen, na overleg met de werkgever, bij wie de betrokken journalist in dienst is.

Artikel 4

Ingangsdatum vervroegde uittreding

De vervroegde uittreding kan ingaan op de eerste dag van de maand, volgende op die waarin een journalist na het bereiken van de 50ste verjaardag tien jaar als werknemer in de zin van een der in het eerste lid van artikel 1 van dit reglement genoemde cao's werkzaam is.

Artikel 5

Termijn aanzegging en overleg vervroegd uittreden

- a. Over het eventueel gebruik maken van het recht op vervroegd uittreden dient tijdig vóór het tijdstip van vervroegd uittreden overleg plaats te vinden tussen werkgever en journalist. Het resultaat van dit overleg dient schriftelijk te worden vastgelegd. Het initiatief tot dit overleg kan genomen worden door zowel werkgever als journalist.

- b. De wens dat gebruik gemaakt wordt van het recht op vervroegd uitreden dient ten minste 26 weken vóór het tijdstip van vervroegd uitreden schriftelijk aan de andere partij kenbaar te worden gemaakt.

Artikel 6

Einde dienstverband

Bij de aanvang van de vervroegde uittreding eindigt het dienstverband tussen werkgever en journalist.

Artikel 7

Uitkering

- a. Behoudens het bepaalde in artikel 8, sub c en artikel 11 van dit reglement, heeft de journalist tijdens de vervroegde uittredingsperiode aanspraak op een uitkering van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven, een en ander volgens de statuten en reglementen van dit fonds en de door het bestuur ervan te stellen regelen.¹⁾
- b. De uitkering dient door de journalist bij het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven te worden aangevraagd ten minste twee maanden vóór de vervroegde uittreding.
- c. De uitkering eindigt per de eerste van de maand, waarin de journalist 65 jaar wordt.

Artikel 8

Werkzaamheden in periode van vervroegd uitreden

- a. Tijdens de periode van vervroegd uitreden is het een journalist niet toegestaan, behoudens toestemming van het bestuur Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven, niet-journalistieke werkzaamheden te verrichten waarvoor normaliter salaris of een vergoeding wordt uitbetaald.

¹⁾ Toelichting van cao-partijen:

Tijdens de periode van vervroegd uitreden ontvangt de journalist een uitkering van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven (FWG). De hoogte van de uitkering wordt bij aanvang van de VUT vastgesteld en is daarmee gelijk of nagenoeg gelijk aan het netsalaris dat tijdens het voorafgaande dienstverband werd ontvangen. Daarna worden de algemene salarisverhogingen volgens de cao op de uitkeringen toegepast, voor zover deze meer dan 2% per jaar bedragen. Deze cao-korting vindt na uittreding eenmaal niet plaats, ongeacht het moment waarop de verhoging wordt gegeven.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Tijdens de periode van vervroegd uittreden is het een journalist toegestaan met journalistieke werkzaamheden neveninkomsten te verwerven.
- c. Voor zover deze neveninkomsten méér bedragen dan het gemiddelde aan neveninkomsten uit journalistieke nevenwerkzaamheden van de laatste drie jaar voor het vervroegd uittreden, zullen die meerdere inkomsten op de VUT-uitkering in mindering worden gebracht. Ingeval journalistieke nevenwerkzaamheden niet tegen in de bedrijfstak gebruikelijke tarieven worden verricht is het bestuur van het FWG bevoegd om voor de toepassing van deze bepaling de vergoeding zelfstandig vast te stellen.
- d. Een journalist die neveninkomsten heeft als bedoeld onder b is verplicht ten genoegen van het bestuur van het FWG aan te tonen welke neveninkomsten uit journalistieke arbeid hij gemiddeld heeft verworven gedurende de laatste drie jaar vóór het vervroegd uittreden alsmede welke neveninkomsten hij ontvangt uit journalistieke arbeid tijdens de periode van vervroegd uittreden.
- e. Een journalist, die tijdens de periode van vervroegd uittreden journalistieke werkzaamheden verricht, is verplicht om daarvan vooraf melding te doen bij het bestuur van het FWG.
- f. Het verrichten van journalistieke nevenwerkzaamheden is niet toegestaan indien deze ten behoeve van het dagblad worden verricht waarvoor de vervroegd uitgetreden journalist laatstelijk werkzaam was.

Artikel 9

Aftrek pensioen

Op de uitkering, bedoeld in artikel 7 van dit reglement, worden in mindering gebracht uitkeringen, waarop de journalist krachtens een pensioenregeling aanspraak kan maken.

Artikel 10

Uitkering Ziektewet, respectievelijk AAW/WAO

- a. Geen vervroegde uitkering is mogelijk voor journalisten die aanspraak hebben op een volledige uitkering krachtens de Ziektewet respectievelijk AAW/WAO.

- b. (Gedeeltelijke) uitkeringen krachtens Ziektewet, respectievelijk AAW/WAO, waarop de journalist tijdens zijn uittredingsperiode aanspraak heeft, respectievelijk aanspraak verkrijgt, worden op de uitkering van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven in mindering gebracht.
- c. Waar onder a en b gesproken wordt over uitkering krachtens de Ziektewet, wordt voor de toepassing van dit artikel daarmee gelijkgesteld de loondervingsuitkering, die de journalist in het kader van de dienstbetrekking tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid ontvangt.

Artikel 11

Verplichting tot het verstrekken van inlichtingen

- a. Werkgever en journalist zijn verplicht het bestuur van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven alle inlichtingen en gegevens te verstrekken welke het fonds voor de vervulling van zijn taak nodig heeft.
- b. Indien de journalist niet laatstelijk tien jaar onafgebroken in dienst is geweest bij dezelfde werkgever, dient hij zijn werkgever een opgave te verstrekken van de werkgever(s) bij wie hij de laatste tien jaar in dienst is geweest en het (de) tijdvak(ken) van het dienstverband. De werkgever zendt deze opgave aan het FWG, dat daarna zo spoedig mogelijk aan werkgever en journalist meedeelt, of de journalist voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1 van dit reglement. Als het bestuur van het FWG van oordeel is, dat de journalist niet voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1 van dit reglement, dan heeft de journalist geen recht op vervroegd uittreden.
Indien het bestuur van het FWG aan de hand van de in lid b van dit artikel bedoelde opgave van de journalist niet kan beoordelen, of de journalist al dan niet voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1 van dit reglement, dan zal de journalist worden verzocht te bewijzen, dat hij aan dit criterium voldoet. Voldoet de journalist niet aan dit verzoek of slaagt hij er niet in het bewijs te leveren, dan heeft hij geen recht op vervroegd uittreden.

Artikel 14

Overgangsbepaling

Op journalisten die vóór 1 januari 1995 vanaf hun 60e verjaardag vervroegd zouden kunnen uittreden op basis van de vervroegde uittredingsregeling zoals die voor die datum gold, doch het moment waarop zij vervroegd uittreden zouden willen uitstellen tot na die datum, zijn de bepalingen omtrent de hoogte van de uitkering zoals die golden vóór 1

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

januari 1995 onverkort gedurende de looptijd van hun VUT-uitkering van toepassing.

BIJLAGE VI

WERKEN MET BEELDSCHERMEN

Op 31 december 1992 is het Arbeidsomstandighedenbesluit beeldschermwerk in werking getreden. Met dit besluit wordt een EG-richtlijn met regels voor veilig en gezond beeldschermwerk in de Nederlandse wetgeving opgenomen.

Ergonomische aanpassingen van bestaande werkplekken moeten uiterlijk 1 januari 1995 aan de eisen voldoen.

In een publikatieblad van de Arbeidsinspectie is de regelgeving voor het werken met beeldschermen nader uiteengezet.

Het blad kan worden besteld bij de Staatsdrukkerij 070 – 3789880.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

P1 Vrouwen in de dagbladjournalistiek

Bij gelijke geschiktheid van kandidaten voor het vervullen van een vacature (zowel bij interne als bij externe werving), dient de werkgever bij de benoeming de voorkeur te geven aan een vrouw, als er een duidelijke onevenwichtig samengesteld personeelsbestand bestaat, waarbij vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.

Iedere vacature wordt openbaar gemaakt, hetzij via een interne mededeling, hetzij via een advertentie.

Op redacties waar vrouwen zijn ondervertegenwoordigd, worden vrouwen in elke advertentie dan wel interne bekendmaking opgeroepen te solliciteren met de tekst: „Bij gelijke geschiktheid zal de voorkeur worden gegeven aan een vrouw”. Indien tijdens de sollicitatieprocedure de hoofdredacteur terzijde wordt gestaan door een sollicitatiecommissie van redactieleden, zal daarin bij voorkeur een vrouw (mede op grond van haar functionele relatie tot de te vervullen vacature) zitting hebben.

Journalisten, die de redactie hebben verlaten om voor hun kinderen te zorgen, worden daarna twee jaar lang bij vacatures behandeld als interne sollicitant.

P4 Structureel overwerk

Bij de cao-onderhandelingen in 1990 is nadrukkelijk afgesproken, dat binnen de dagbladondernemingen een beleid dient te worden gevoerd, gericht op het voorkomen van structureel overwerk op redacties. In samenhang met de toepassing van artikel 17 van de cao betreffende de compensatie in vrije tijd voor incidentele overmatige werktijd dient dit beleid derhalve structurele onderbezetting op de redacties te voorkomen c.q. tot het uiterste te beperken.

P7 Kinderopvang

1. De bedrijfstak van de dagbladpers stimuleert en financiert kinderopvang voor alle journalisten die onder de werkingssfeer van de CAO voor Dagbladjournalisten vallen. Doelstelling hiervan is ook journalisten met de zorg voor kinderen te laten instromen c.q. te behouden in het dagbladbedrijf. Het bestuur van het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten ziet erop toe, dat deze doelstelling wordt gerealiseerd.
2. Voor de financiering van kinderopvangfaciliteiten stellen werkgevers een premie beschikbaar van 0,28% van het laatst bekende coördinatie-

loon. De Grafische Bedrijfs Fondsen zijn met de inning van deze premie belast.

3. Met ingang van 1 januari 1993 sluit het bestuur van het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten een samenwerkingsovereenkomst met de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen te Utrecht. Aan deze stichting, met een landelijke actieradius, wordt de feitelijke uitvoering van de regeling kinderopvang uitbesteed.
De stichting SUK draagt zorg voor de plaatsing van de kinderen in de dagverblijven, sluit de contracten af met de kinderdagverblijven, int de ouderbijdragen en de (eventuele) overheidssubsidies/-bijdragen etc., etc.
Nieuwe aanvragen voor plaatsing van kinderen in dagverblijven worden vanaf 1 januari 1993 in opdracht van het bestuur van het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten door de stichting SUK in behandeling genomen. Van ouders, die vóór 1 januari 1993 reeds gebruik maakten van een particulier kinderdagverblijf kunnen bestaande contracten vanaf 1 januari 1993 door de stichting SUK worden overgenomen. De stichting SUK wordt dan contractpartner en de ouders voldoen de ouderbijdrage aan de SUK.
Bestaande contracten (afgesloten vóór 1 januari 1993) met betrekking tot gesubsidieerde kinderopvangplaatsen zullen door de stichting SUK niet worden overgenomen. Voor de desbetreffende kinderopvang blijft – zolang het kind nog niet de wettelijke leerplichtige leeftijd heeft bereikt (kind gaat nog niet naar de basisschool), ervan uitgaande dat de opvang tot dat moment voortduurt – het financiële tegemoetkomingsregime van kracht zoals is vermeld onder punt 3.
4. In afwijking van het tot en met 31 december 1992 geldende vergoedingstelsel, zoals is vermeld onder punt 1, komen de kosten voor de kinderopvangplaatsen die via de stichting SUK worden gecontracteerd, integraal voor rekening van het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten onder aftrek van een inkomensafhankelijke bijdrage van de werknemer op basis van de WVC-tabel. Eventuele overheidssubsidies/-bijdragen zullen aan het Fonds ten goede komen. In het kader van de SUK-regeling betalen dagbladjournalisten voor hun kinderopvang dus uitsluitend de inkomensafhankelijke ouderbijdrage (WVC-tabel).
5. De regeling Kinderopvang Dagbladjournalisten „juli 1990/juli 1992” wordt voor aanvragen, ingediend vóór 1 januari 1993, ongewijzigd gehandhaafd.
Onder verwijzing naar het reglement van het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten betekent dit, dat de dagbladjournalist ook aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang tot een maximum van 50% van de werkelijke kosten van kinderopvang, doch niet meer dan f 3.000,- op halfjaarbasis bij hele dagopvang (10 dagdelen per week). Bij een part-time dienstverband

Dagbladjournalisten 1995/1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

wordt de regeling pro rata toegepast: bij een 50% dienstverband komen slechts 5 dagdelen voor een tegemoetkoming in aanmerking tot een maximum van 50% van f 3.000,- = f 1.500,- op halfjaarbasis. Voor full-timers en part-timers geldt, dat de maximum-tegemoetkoming bij gedeeltelijke kinderopvang naar rato wordt bijgesteld. (Per dagdeel per week bedraagt de maximale tegemoetkoming f 50,- per maand.)

6. Ingeval een dagbladjournalist een partner/medeverzorger heeft die ook aanspraak kan maken op een cao-regeling voor kinderopvang, vindt financiering uit het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten plaats onder aftrek van de bijdrage(n)/vergoeding(en) uit de desbetreffende regeling. Zo nodig wordt in individuele gevallen overleg gevoerd over afstemming tussen fondsen/regelingen.
7. Het bestuur van het Fonds kinderopvang Dagbladjournalisten kan op plaatsen waar daaraan behoefte blijkt te bestaan (financiële) medewerking verlenen aan uitbreiding van kinderopvangmogelijkheden/kindplaatsen.
8. Het bestuur van het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten beslist over uitvoeringstechnische zaken op grond van het reglement¹⁾, voorwaarden en condities alsmede standaardformulieren voor de dagelijkse praktijk. Het bestuur kan zich laten bijstaan door deskundigen.

P8 Educatief verlof

De journalist heeft het recht om in overleg met de hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef afspraken te maken over educatief verlof. De aard, omvang en periode van het verlof laat de cao vrij. In gezamenlijk overleg tussen hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef en journalist wordt hieraan invulling gegeven.

De hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef en de journalist zullen met betrekking tot op te nemen educatief verlof de navolgende regels in acht nemen:

- afspraken omtrent educatief verlof worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier zoals bedoeld in artikel 33B van de CAO voor Dagbladjournalisten;

¹⁾ Noot van cao-partijen:

De tekst van het reglement en een toelichting op de procedurele gang van zaken is op aanvraag verkrijgbaar bij het Fonds Kinderopvang Dagbladjournalisten, p/a Joh. Vermeerstraat 22, Postbus 75997, 1070 AZ Amsterdam.

- op basis van gemaakte „educatief verlof”-afspraken heeft de journalist het recht voor dit verlof vakantiedagen en andere vrije dagen uit hoofde van de cao (zoals eventuele „ATV”-dagen, „compensatie”-dagen zoals bedoeld in artikel 17 van de cao, extra vrije dagen oudere journalisten zoals bedoeld in artikel 23 van de cao, etc.) aan te wenden, met dien verstande dat het niet is toegestaan deze dagen in voorschot op te nemen;
- op basis van gemaakte educatief verlof-afspraken heeft de journalist die een aantal vrije dagen voor educatief verlof zal aanwenden, tegenover de betrokken dagbladonderneming aanspraak op een gelijk aantal vrije dagen, zulks met behoud van salaris, welke hem bij wijze van suppletie worden toegekend tot een maximum van 12 werkdagen;
- educatief verlof mag niet leiden tot een substantiële verhoging van de werkdruk van collega-journalisten. In beginsel zal vervanging plaatsvinden. Bij de uitvoering van deze regeling gaan cao-partijen ervan uit, dat per 100 journalisten drie journalisten jaarlijks elk drie maanden van educatief verlof gebruik maken.

P9 Loopbaanbeleid

Aan de hand van te voeren functioneringsgesprekken dient een loopbaanbeleid voor journalisten te worden ontwikkeld. Deze gesprekken staan los van de beoordelingsgesprekken over de indeling in de salarisstructuur.

2. Bij de functioneringsgesprekken worden tevens de mogelijkheden tot scholing en educatief verlof (P8) besproken alsmede de carrièreperspectieven binnen het dagblad waarvoor men is aangesteld.

P13 Werkgelegenheid en deeltijdwerk

Stimulering van deeltijdwerk ter bevordering van de werkgelegenheid. Bij de cao-onderhandelingen in 1994 is door de NVJ- en NDP-onderhandelingsdelegaties uitgesproken dat het wenselijk is de instroom van journalisten op dagbladredacties te bevorderen. Aangezien het werken in deeltijd tot verhoging van de arbeidsparticipatie kan leiden, dient deeltijdwerk op redacties te worden gestimuleerd. Dit protocol is erop gericht dat door deeltijdwerk vrijkomende arbeidsplaatsen worden herbezet. Hiertoe zal de hoofdredactie periodiek een inventarisatie maken van het aantal journalisten dat belangstelling heeft voor deeltijdwerk. Door invoering van deeltijdwerk mag de werkdruk ter redactie niet worden verhoogd. De hoofdredactie beoordeelt de verzoeken om in deeltijd te gaan werken conform het gestelde in artikel 35A van de cao. Het omzetten van een voltijd- in een deeltijddienstverband vindt plaats op vrijwillige basis. De journalist heeft de mogelijkheid om voor een bepaalde periode in deeltijd te gaan werken.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor zover relevant zal er bij herbezetting in het bijzonder naar gestreefd worden aan journalisten die hebben deelgenomen aan het werkervaringsproject een vast dienstverband aan te bieden.

BIJLAGE IX

STATUTEN VAN DE STICHTING FONDS WERKTUJDVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS IN DE GRAFISCHE BEDRIJVEN

Artikel 1

Naam en zetel

1. De naam der stichting is „Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven”. Zij wordt in de statuten aangeduid als „het fonds”.
2. De stichting heeft haar zetel in de gemeente Amsterdam.

Artikel 2

Doel en middelen

1. Het fonds heeft tot doel: aan degenen die als werknemer in de zin van deze statuten kunnen worden aangemerkt en die op grond van de – bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten, geldende in de onder de werkingssfeer van het fonds vallende bedrijfstakken – getroffen regelingen inzake vervroegde uittreding vervroegd uit het arbeidsproces treden volgens daartoe bij reglement te stellen regelen, een uitkering te verzekeren.
2. De middelen van het fonds worden gevormd door:
 - a. de opbrengst van de door de werkgevers en werknemers te betalen premies, waaraan de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst ten grondslag ligt, en overeenkomstig de bij reglement nader te stellen regels;
 - b. de opbrengst van de belegde middelen van het fonds;
 - c. alle andere baten die het fonds mochten toevallen.

Artikel 3

Werkingsfeer

1. De werkingssfeer strekt zich uit tot de ondernemingen en onderdelen van ondernemingen, waarin de grafische bedrijven worden uitgeoefend.
2. Tot de grafische bedrijven worden geacht te behoren het boekdrukkers- en rasterdiepdrukbedrijf, het lithografisch bedrijf (met inbegrip van de fotodrukindustrie en het plaatdrukbedrijf), het boekbinders-, papierwaren- en enveloppenbedrijf, het grafisch reproductiebedrijf,

Dagbladjournalisten 1995/1996 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

het reprografisch bedrijf, het klein formaat offsetbedrijf, het zeefdrukbedrijf, het dagbladbedrijf en de papiergroothandel.

3. Tot het grafisch bedrijf worden mede geacht te behoren:
 - a. gespecialiseerde fotoloonzetterijen en composer-zetterijen, die zich toeleggen op de zetselvervaardiging in een of andere vorm;
 - b. afdelingen van uitgeverijen en reclamebureaus met (foto)zet- en/of beeldvervaardigingsapparatuur;
 - c. afdelingen van reclamebureaus, ontwerp bureaus, uitwerkstudio's e.d., waar tijdens en na het creatief ontwerp stadium aan een (half)produkt arbeid – zoals bedoeld in het Reglement Indeling Funkties van een der grafische cao's – wordt toegevoegd, waarvoor noodzakelijkerwijs grafische kennis (inzicht, vaardigheden en/of ervaring daaronder mede begrepen) vereist is ten einde tot het beoogde produkt te komen, ongeacht de apparatuur c.q. verwerkingsmethode die wordt toegepast en ongeacht het materiaal waarop en het doel waarvoor het eindprodukt ter vermenigvuldiging of verspreiding wordt vervaardigd. Hieronder wordt in ieder geval mede verstaan het gebruik van Desk-Top-Publishing-software;
 - d. composer-zetafdelingen bij uitgeverijen en reclamebureaus;
 - e. uitgeverij-afdelingen die speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van banden, OCR-kopij e.d. als duidelijk herkenbare en afzonderlijke activiteit, waarbij doel is die als invoer toe te leveren voor verwerking in fotografische zetapparatuur;
 - f. typebureaus en computer-servicebureaus of onderdelen daarvan, die diensten verlenen aan de grafische industrie en wel als volgt:
 - indien zij overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan de grafische industrie: geheel;
 - indien zij niet overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan de grafische industrie: uitsluitend voor die afdelingen waarin hoofdzakelijk zetselvervaardiging plaats vindt als duidelijk herkenbare activiteit;
 - g. ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarin etiketten worden vervaardigd, daaronder mede zelfklevende etiketten begrepen;

Artikel 4

Boekdruckers- en rasterdiepdrukbedrijf

1. Tot het boekdruckersbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waar letterbeelden of

andere voorstellingen in iedere voor hoogdruk bestemde vorm worden vervaardigd of afgedrukt.

2. Tot het rasterdiepdrukbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waar de druk van langs fotomechanische weg gemaakte rasterdiepdrukvormen wordt uitgeoefend of daarvoor bestemde drukvormen worden vervaardigd of andere voorbereidende werkzaamheden worden verricht.
3. Tot het boekdruckers- en rasterdiepdrukbedrijf worden mede geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het kartonnagebedrijf wordt uitgeoefend, voor wat betreft de vaktechnische werknemers in de afdelingen zetterij, drukkerij en binderij, alsmede de hulpvarkarbeiters op deze afdelingen.
4. Tot het boekdruckers- en rasterdiepdrukbedrijf worden voorts mede geacht te behoren de binderijen of brocheerderijen, waarin uitsluitend arbeid wordt verricht ten behoeve van de boekdruk- of rasterdiepdrukonderneming, waarvan zij een onderdeel uitmaken, met uitzondering echter van de binderijen of brocheerderijen, die verbonden zijn aan drukkerijen, tevens boekenuitgeverijen of kantoorboekenfabrieken.
5. Tot het boekdruckers- en rasterdiepdrukbedrijf worden niet geacht te behoren:
 - a. de binderijen of brocheerderijen, die niet vallen onder het bepaalde in het voorgaande lid;
 - b. de drukkerijen van papierwarenbedrijven, papierenzakkenfabrieken en papierfabrieken, voor zover zij het voor deze fabrieken specifieke drukwerk vervaardigen, tenzij dit langs rotatieve weg geschiedt in het boekdruckers- en rasterdiepdrukbedrijf;
 - c. de grafische reproductie-ondernemingen en de grafische reproductie-afdelingen van de in lid 1 van dit artikel genoemde ondernemingen.

Artikel 5

Lithografisch bedrijf en fotodrukindustrie

1. Tot het lithografisch bedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin door middel van lithografische stenen en/of metaalplaten de vlakdruk met behulp van vocht wordt uitgeoefend en/of voorbereidende werkzaamheden daartoe worden verricht (offsetdrukkerijen, steendrukkerijen, blikdrukkerijen, glasdrukkerijen, plandrukkerijen).
2. Tot het lithografisch bedrijf worden mede geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kartonnagebedrijf wordt uitgeoefend, voor wat betreft de vaktechnische werknemers in de afdelingen lithografie, drukkerij en binderij, alsmede de hulpvakarbeiders op deze afdelingen.

3. Tot het lithografisch bedrijf worden eveneens geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waar men zich toelegt op het vervaardigen van foto's in massa langs fotomechanische weg.
4. Tot het lithografisch bedrijf worden ook geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het plaatdrukbedrijf wordt uitgeoefend.
5. Tot het lithografisch bedrijf worden voorts mede geacht te behoren de binderijen of brocheerderijen, die een onderdeel uitmaken van een lithografische onderneming en waarin niet meer dan acht werknemers werkzaam zijn.
6. Tot het lithografisch bedrijf worden eveneens geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarin het droogoffset-procédé wordt toegepast.
7. Niet tot het lithografisch bedrijf worden geacht te behoren de lithografische afdelingen, welke een onderdeel uitmaken van een onderneming in de metaalindustrie.

Artikel 6

Boekbinders-, papierwaren- en enveloppenbedrijf

1. Tot het boekbindersbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarin de boekbinderij, brocheerderij, linieerderij, kantoorboekenfabrikage, stalenboekenfabrikage of persvergulderij wordt uitgeoefend, met uitzondering van:
 - a. de binderijen of brocheerderijen, waarin uitsluitend arbeid wordt verricht ten behoeve van de boekdruk- en/of rasterdiepdruk-onderneming, waarvan zij een onderdeel uitmaken, tenzij het binderijen of brocheerderijen betreft, die verbonden zijn aan drukkerijen, tevens boekenuitgeverijen of kantoorboekenfabrieken;
 - b. de binderijen of brocheerderijen, die een onderdeel uitmaken van een lithografische onderneming en waarin niet meer dan acht werknemers werkzaam zijn.
2. Tot het papierwarenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemin-

gen of onderdelen van ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de verwerking van papier ter vervaardiging van:

- a. schoolschriften, notitieboekjes, cahiers in papieren omslag met of zonder linnen rug, alle soorten blocnotes, zowel gespiraleerd, gekramd als aan de kop gelijmd, alsmede voor de vervaardiging van mappen en soortgelijke artikelen;
 - b. labels, zelfplakkende briefkaarten en soortgelijke produkten, indien en voor zover het bepaalde in artikel 4, lid 4 niet van toepassing is.
3. Tot het enveloppenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van enveloppen, zowel met gewone als met zaksluiting en geldenveloppen, alsmede gewone en luxe enveloppen, die gebruikt worden voor de samenstelling van dozen post, mappen en compendiums en het daarbij gereedmaken van deze dozen, mappen en omslagen.
 4. Tot het boekbinders-, papierwaren- en enveloppenbedrijf worden mede geacht te behoren de onderdelen van ondernemingen, waarin werkzaamheden plaatsvinden, die als regel verricht worden in de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, waaronder mede worden verstaan de werkzaamheden ter vervaardiging van: ordners (met inachtneming van het bepaalde in lid 5 van dit artikel), banden, boekomslagen, agenda's, notatiebloccs, sousmains, portefeuilles, mappen en soortgelijke artikelen uit leder, plastic of andere stoffen, tenzij deze onderdelen vallen onder het bepaalde in sub a en b van het eerste lid.
 5. Tot het boekbinders-, papierwaren- en enveloppenbedrijf worden niet geacht te behoren:
 - a. het vervaardigen van ordners, die bestaan uit een stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel;
 - b. het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan een stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageprodukten vervaardigt;
 - c. het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
 - d. de papierenzakkenfabrieken en kartonnagefabrieken.

Artikel 7

Grafisch reproductiebedrijf

1. Tot het grafisch reproductiebedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waar beeldragers voor de hoogdruk (chemigrafie) worden vervaardigd met uitzondering van zetmateriaal, stypen, galvano's, staalstempels, deze laatste voor zover niet vervaardigd in de uitoefening van het grafisch reproductiebedrijf, stempels uit rubber of tot vervanging van rubber dienend materiaal, vervaardigd door middel van vulkaniseren, gieten, spuiten en persen, alsmede de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, die uitsluitend als toeleveringsbedrijf voor derden, beeldragers voor de vlakdruk (fotolithografie), respectievelijk voor de zeefdruk vervaardigen.
2. Tot het grafisch reproductiebedrijf worden mede geacht te behoren de ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin langs mechanische weg – bijvoorbeeld langs elektronische weg – geheel of gedeeltelijk kleurgecorrigeerde deelnegatieven en -positieven voor derden worden vervaardigd, behoudens waar dit geschiedt in de uitoefening van het rasterdiepdrukbedrijf en/of het lithografisch bedrijf.

Artikel 8

Reprografisch bedrijf

1. Tot het reprografisch bedrijf worden geacht te behoren alle ondernemingen en delen van ondernemingen in Nederland – natuurlijke en rechtspersonen – die diensten verrichten op het gebied van de reprografie, variërend van het in opdracht reproduceren van aangeleverde originelen tot het aanbieden van faciliteiten op reprografisch gebied, met uitzondering van ondernemingen die zich uitsluitend toeleggen op het vermenigvuldigen van originelen op de formaten A4 en/of A3.
2. Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf.

Artikel 9

Klein formaat offsetbedrijf

Tot het klein formaat offsetbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of delen van niet-grafische ondernemingen die aan de volgende criteria moeten voldoen:

- a. dat het aantal in dienst zijnde fulltime werknemers bij deze (delen van) ondernemingen ten hoogste vijftien is, waarbij deeltijd werknemers rekenkundig worden herleid tot voltijd werknemers.
De bepaling van het aantal werknemers geschiedt voor het eerst bij de oprichting van (delen van) de onderneming en vervolgens per 1 januari van ieder jaar;

- b. dat drukwerk wordt vervaardigd ten behoeve van derden.
Dit drukwerk wordt vervaardigd op de navolgende categorieën vellendrukpersen:

Kategorie I

- offsetdrukpersen geschikt voor papierformaten tot 2100 cm², ingericht voor éénkleurdruk of voor meerkleurdruk in een drukgang, en/of

Kategorie II

- offsetdrukpersen geschikt voor papierformaten tussen 2100 cm² en 3500 cm², ingericht voor éénkleurdruk.

In afwijking van het voorgaande wordt ook aan de criteria voldaan indien bij een totaal persenbestand van vier of meer vellendrukpersen een van deze persen niet onder categorie I of II valt.

Dit betreft met name een offsetpers, geschikt voor papierformaten tussen 2100 cm² en 3500 cm², ingericht voor meerkleurdruk in één drukgang, of een vellendrukpers geschikt voor een papierformaat tot maximaal 3500 cm², waarop drukwerk wordt vervaardigd middels een ander drukprocédé dan offsetdruk.

Niet tot het klein formaat offsetbedrijf behoren ondernemingen of delen van niet-grafische ondernemingen die reeds voor 1 februari 1993 de cao voor het grafisch bedrijf toepasten. Dit geldt tevens voor ondernemingen die activiteiten voortzetten van ondernemingen of delen van niet-grafische ondernemingen die reeds de cao voor het grafisch bedrijf toepasten. Uitzondering op deze regeling is slechts mogelijk met nadrukkelijke toestemming van de bevoegde bedrijfsinstantie.

Artikel 9a

Zeefdrukbedrijf

1. Tot het zeefdrukbedrijf worden geacht te behoren alle ondernemingen of delen van ondernemingen, waarin het zeefdrukprocédé, ongeacht het te bedrukken materiaal, ten behoeve van derden, wordt toegepast.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Niet tot het zeefdrukbedrijf worden geacht te behoren:
 - b. zeefdrukkerijen, deel uitmakend van een bedrijf, dat niet als hoofd-activiteit het zeefdrukprocédé ten behoeve van derden toepast en waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een niet-grafische bedrijfstak-cao of een eigen bedrijfs-cao.

Artikel 9b

Dagbladbedrijf

Tot het dagbladbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen waarin het dagbladbedrijf wordt uitgeoefend, met dien verstande dat voor de toepassing van deze statuten uitsluitend tot het dagbladbedrijf worden gerekend die onderdelen van dagbladondernemingen waarin:

- a. als hoofdtaak administratieve arbeid (daaronder begrepen arbeid van tijdwaarnemers en van arbeidsanalisten, werkzaamheden van personeel voor de marketing en van verkoop binnendienst en van computerpersoneel in de administratief-organisatorische sektor) wordt verricht, anders dan voor de uitoefening van een functie in een of meer der in de artikelen 4, 5, 6 en/of 7 dezer statuten omschreven bedrijven;
- b. als hoofdtaak kopijcorrectie-arbeid wordt verricht;
- c. als hoofdtaak proefdrukcorrectie-arbeid wordt verricht in dagbladondernemingen zonder grafische apparatuur;
- d. als hoofdtaak chauffeursarbeid wordt verricht, anders dan voor de uitoefening van een functie in een of meer der artikelen 4, 5, 6 en/of 7 dezer statuten omschreven bedrijven;
- e. krachtens arbeidsovereenkomst als hoofdtaak in de buitendienst, inspectie-, akkwisitie-, colportage- en/of incassowerkzaamheden worden verricht, anders dan voor de uitoefening van een functie in een of meer van de in de artikelen 4, 5, 6 en/of 7 van deze statuten omschreven bedrijven;
- f. als hoofdtaak journalistieke arbeid wordt verricht.

Artikel 9c

Papiergroothandel

1. Tot de papiergroothandel worden geacht te behoren de ondernemingen of gedeelten van de ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht ten behoeve van de papiergroothandel.
2. Tot de papiergroothandel worden mede geacht te behoren de ondernemingen en gedeelten van ondernemingen die zich met goedvinden

van de partijen bij de cao voor de papiergroothandel onder de bepalingen van deze cao hebben gesteld.

3. In afwijking van het eerste en het tweede lid worden niet tot de papiergroothandel gerekend de onderdelen van ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht voor de uitoefening van een functie in een of meer van de in de artikelen 4, 5, 6 en/of 7 van deze statuten omschreven bedrijven.

Artikel 10

Inrichtingen

Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke of rechtspersonen, waarin een of meer grafische bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen, die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.

Artikel 11

Werkgever

Onder werkgever wordt verstaan: de natuurlijke of rechtspersoon in wiens onderneming, voor de uitoefening van een of meer der grafische bedrijven door een of meer werknemers arbeid in dienstbetrekking wordt verricht, en die tevens uit hoofde van:

- a. een of meer van de in de grafische bedrijfstak geldende cao's, de statuten en het reglement moet naleven.

Artikel 12

Werknemer

1. Onder werknemer wordt verstaan iedere man of vrouw die bij een werkgever in dienstbetrekking werkzaam is en die uit hoofde van:
 - a. een in de grafische bedrijfstak geldende cao, de statuten en het reglement moet naleven.
2. Degene, die in dienst van één werkgever afwisselend ten behoeve van een grafisch en niet-grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, wordt als werknemer beschouwd wanneer hij als regel gedurende ten minste 17 uren per week ten behoeve van een grafisch bedrijfs- onderdeel werkzaam is, tenzij het bestuur in bijzondere gevallen anders beslist.
3. Als werknemers worden niet beschouwd, degenen die werkzaam zijn als:

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- I. voor zover het betreft het grafisch bedrijf, genoemd in de artikelen 3, derde lid, tot en met 7:
 - a. directeuren, adjunkt-directeuren of onder-directeuren;
 - b. leden van het management-team;
 - c. bedrijfsleiders/managers;
 - d. handelsreizigers (vertegenwoordigers);
 - e. schoonmakers, wier taak in hoofdzaak in de privé-huishouding van hun werkgever is gelegen;
 - f. vrijwilligers (ieder wiens loon uitsluitend bestaat uit onder-richt);
 - g. zij, die in het kader van een school- of vakopleiding een stage volgen om vakbekwaamheid te verwerven;
 - h. scholieren en studenten, die een opleiding of studie in dagonderwijs volgen en die gedurende de periode van de reguliere vakantie van het betreffende dagonderwijs, tijdelijk werkzaam zijn;
 - i. werknemers, werkzaam in huisdrukkerijen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een niet-grafisch hoofdbedrijf, waarin geen ander drukwerk wordt vervaardigd dan dat, hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf of één of meer niet grafische nevenbedrijven daarvan, voor zover dit hoofd- of nevenbedrijf zijn werkzaamheden niet uitoefent in het uitgeversbedrijf;
- II. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf:
 - a. werknemers, vallend onder de categorieën Ia, c tot en met h;
 - b. algemeen prokuratiehouders, chefs de bureau en hoofd-boekhouders met een vast overeengekomen salaris per maand van meer dan 0,28 maal het laatstelijk op 1 januari van enig jaar geldende bedrag van het tweemaal tot een jaarbedrag herleide ouderdomspensioen als genoemd in artikel 9, lid 6, sub a van de Algemene Ouderdomswet – nadien met terugwerkende kracht tot genoemde datum of een daarvoor gelegen tijdstip tot stand gekomen wijzigingen van het bedrag buiten beschouwing gelaten –, na vermindering van bedoeld bedrag met het deel daarvan, hetwelk berust op na 1 januari 1967 doorgevoerde verhogingen, anders dan ingevolge artikel 12 van die wet;
 - c. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - d. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een andersoortig niet-grafisch bedrijf, waarin geen ander reprografisch werk wordt vervaardigd dan dat,

- hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf (de zgn. „huis” reprografie-inrichtingen);
- III. voor zover het betreft het klein formaat offsetbedrijf:
- a. werknemers, werkzaam in een leidinggevende functie (anders dan als voorman);
 - b. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - c. werknemers, vallend onder de categorieën Id tot en met h;
 - d. werknemers, werkzaam in klein formaat offsetinrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIc zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
- IV. voor zover het betreft het zeefdrukbedrijf:
- a. werknemers, werkzaam in een leidinggevende functie (anders dan als voorman);
 - b. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - c. werknemers, vallend onder de categorieën Id tot en met h;
 - d. werknemers, werkzaam in zeefdruk-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIc zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
- V. voor zover het betreft het dagbladbedrijf:
- a. functionarissen behorende tot de directiestaf, die betrokken zijn bij het bepalen van het beleid van de onderneming en als zodanig zijn aangesteld, alsmede andere hoge functionarissen, voor zover zij een salaris genieten dat uitgaat boven het op grond van hun aantal functie-jaren bij hen behorende salaris, verhoogd met 25%;
 - b. degenen, die werkzaam zijn in de buitendienst, hoofdzakelijk belast met het bezorgen van uitgaven van het dagbladbedrijf;
 - c. degenen, die werkzaam zijn in een buiten het dagbladbedrijf vallende afdeling (zoals boekhandel, tijdschriftenhandel enz.);
 - d. degenen, die werkzaam zijn als directeur-hoofdredakteur;
 - e. werknemers, vallend onder de categorieën Ic en e tot en met h;
- VI. voor zover het betreft de papiergroothandel:
- a. werknemers, werkzaam in een leidinggevende functie (anders dan als voorman);
 - b. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - c. werknemers, vallend onder de categorieën Id tot en met h.

Artikel 13

Bestuur

1. Het bestuur bestaat uit 12 leden, van wie:
 - a. zes worden aangewezen door de werkgeversorganisatie in de grafische bedrijven te weten: het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen;
 - b. zes worden aangewezen door de werknemersorganisaties in de grafische bedrijven, te weten:

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vijf door Druk en Papier FNV;
één door de Dienstenbond CNV, hierna te noemen CNV Media.

2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt:
 - a. door bedanken;
 - b. door overlijden;
 - c. door een besluit van de organisatie, welke het betrokken bestuurslid benoemde.
3. Indien in het bestuur een vakature ontstaat wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien door de organisatie door welke het lid, wiens zetel is opgefallen, was benoemd. Het bestuur blijft wettig samengesteld en behoudt al zijn bevoegdheden zolang ten minste één werkgevers- en één werknemerslid daarvan rechtsgeldig deel uitmaken.
4. De bestuursleden genieten geen bezoldiging ten laste van het fonds.
5. De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering vergoeding van de ter uitoefening van hun functie gemaakte reis- en verblijfkosten, volgens daarvoor door het bestuur te stellen regelen.
6. Het bestuur kan besluiten de leden van het bestuur voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering een vakatiegeld toe te kennen.

Artikel 14

Voorzitters en sekretarissen

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter van werkgeverszijde en een voorzitter van werknemerszijde. De voorzitters treden om beurten, telkens voor de duur van een kalenderjaar, als voorzitter en als plaatsvervangend voorzitter op.
2. Het bestuur benoemt uit zijn midden een sekretaris van werkgeverszijde en een sekretaris van werknemerszijde. Voor de duur van het kalenderjaar, dat de voorzitter van werkgeverszijde, respectievelijk van werknemerszijde optreedt als voorzitter, treedt de sekretaris van werknemerszijde, respectievelijk van werkgeverszijde op als sekretaris en de sekretaris van werkgeverszijde respectievelijk van werknemerszijde als plaatsvervangend sekretaris.
3. De fungerend voorzitter heeft de leiding van de bestuurs-

vergaderingen. Bij ontstentenis van de fungerend voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op. Bij ontstentenis van beide voorzitters wijst de vergadering de voorzitter uit haar midden aan.

4. Het in artikel 13, leden 4 tot en met 6 bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 14a

Vertegenwoordiging

1. Het bestuur vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte.
2. Het fonds wordt in en buiten rechte bovendien vertegenwoordigd door de beide voorzitters en de beide sekretarissen gezamenlijk, vormende het dagelijks bestuur, ook voor de toegestane rechtshandelingen als bedoeld in artikel 16, lid 1, sub b van de statuten. Bij ontstentenis van een of meer hunner zullen in hun plaats een of meer door het bestuur uit zijn midden aan te wijzen plaatsvervangers optreden.

Artikel 15

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig acht of ten minste twee bestuursleden zulks wensen. In het laatste geval is de voorzitter verplicht een bestuursvergadering uit te schrijven binnen veertien dagen, nadat een desbetreffend schriftelijk verzoek door hem is ontvangen.
2. Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige werkgeversbestuursleden evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige werknemersbestuursleden. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zo veel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.
3. Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen wanneer ten minste de helft der bestuursleden ter vergadering aanwezig is. In geval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslis-

Dagbladjournalisten 1995/1996 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

sing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand opnieuw ter vergadering bijeen geroepen.

In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste vergadering wegens het niet aanwezig zijn van het vereiste aantal bestuursleden geen besluit kon worden genomen.

4. Het bestuur beslist bij gewone meerderheid der uitgebrachte geldige stemmen, tenzij in de statuten anders is bepaald.
5. Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd.
6. Bij staking van stemmen over zaken wordt het voorstel geacht niet te zijn aangenomen.
7. Bij staking van stemmen over personen vindt vrije herstemming plaats. Is er ook dan geen volstreekte meerderheid, dan heeft herstemming plaats tussen de twee personen die de meeste stemmen op zich verenigden. Zo nodig wordt bij tussenstemming uitgemaakt tussen welke personen herstemming zal plaatsvinden. Indien bij de tweede herstemming de stemmen staken, beslist het lot.
8. Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangt de voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 16

Taak van het bestuur

1. a. Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en het reglement, is belast met het beheer van het vermogen en maakt binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een balans en een staat van lasten en baten op.
- b. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot het verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, tot het aangaan van overeenkomsten waarbij het fonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.

2. Het bestuur kan bepaalde hem toekomende bevoegdheden delegeren aan het dagelijks bestuur en aan de directie.

Artikel 16a

Beheer vermogen

1. Voor zover gelden van het fonds voor belegging beschikbaar zijn, worden deze door het bestuur op solide wijze belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administratie van het fonds.
De titels betreffende geldeningen op schuldbekentenis worden bewaard in een kluis van de administratie.
Effekten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
3. Het bestuur zal de kosten van beheer en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 17

Instelling kassen

Het bestuur is bevoegd binnen het fonds afzonderlijke kassen in te stellen:

- a. voor de financiering van de uitkeringen wegens vervroegd uittreden uit het arbeidsproces door oudere werknemers;
- b. voor de afzonderlijke bedrijfstakken; een en ander met dien verstande dat voor de afzonderlijke kassen verschillende premiepercentages kunnen gelden.

Artikel 18

Reglement

1. Het bestuur stelt een reglement vast ter regeling van:
 - a. de voorwaarden waaronder aan vervroegd uit het arbeidsproces getreden werknemers een uitkering ter zake van de regeling „vervroegd uittreden door oudere werknemers”, als bedoeld in artikel 2, eerste lid kan worden toegekend;
 - b. de wijze van berekening der sub a bedoelde uitkering;
 - c. de ter uitvoering van de sub a bedoelde regeling vast te stellen, te heffen en door de werkgever, en de werknemer te betalen premie;
 - d. de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer, voor

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- zover al niet begrepen onder dan wel voortvloeiend uit het sub a t/m c bepaalde;
- e. andere onderwerpen die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komen.
 2. Het bestuur is bevoegd tot wijziging en intrekking van het reglement.
 3. Voor het uitbrengen van hun stem over wijziging of intrekking van het reglement behoeven de bestuursleden de machtiging van het bestuur der organisatie door welke zij zijn benoemd.
 4. Het reglement en de wijzigingen daarin zullen niet in werking treden alvorens zij, door het bestuur ondertekend, ter inzage zijn neergelegd ter griffie van het kantongerecht te Amsterdam.

Artikel 19

Direktie

1. Het bestuur laat zich bij de vervulling van zijn taak terzijde staan door een direktie, bestaande uit een of meer direktieuren.
2. De taak en de bevoegdheden van de direktie worden in een door het bestuur vast te stellen instructie geregeld. Bij die instructie kunnen het bestuur en het dagelijks bestuur bepaalde hen toekomende bevoegdheden aan de direktie overdragen, die deze bevoegdheden uitoefent onder toezicht en verantwoordelijkheid van het desbetreffende orgaan.

Artikel 20

Externe accountant en jaarverslag

1. Het bestuur draagt de controle van de jaarrekening van het fonds op aan een externe registeraccountant.
2. De accountant brengt jaarlijks een verklaring uit over zijn bevindingen.
3. Het jaarverslag wordt ter inzage neergelegd ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen. Het jaarverslag wordt op aanvraag toegezonden aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 21

Boekjaar

Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar. Het eerste boekjaar betreft de periode vanaf de datum van oprichting tot en met 31 december 1975.

Artikel 23

Statutenwijziging

1. Tot wijziging der statuten kan door het bestuur worden besloten in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering.
2. In spoedeisende gevallen kan wijziging van de statuten bovendien geschieden doordat, nadat hiertoe door het dagelijks bestuur schriftelijk aan de leden van het bestuur een voorstel tot statutenwijziging is gedaan, de bestuursleden binnen 14 dagen nadien schriftelijk te kennen geven met het voorstel akkoord te gaan. Indien een der bestuursleden zich met het voorstel niet kan verenigen, wordt het voorstel tot wijziging van de statuten op de in het eerste lid aangegeven wijze behandeld.
3. Tot wijziging van enig artikel der statuten kan slechts worden besloten door ten minste vijf/zesde van de stemmen der ter vergadering aanwezige bestuursleden.
4. Voor het uitbrengen van hun stem over een voorstel tot statutenwijziging behoeven de leden van het bestuur de machtiging van het bestuur der organisatie door welke zij zijn benoemd.
5. Elke wijziging der statuten moet bij notariële akte worden vastgelegd.
6. Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en de gewijzigde statuten neer te leggen in het stichtingenregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken.
7. Wijzigingen in de statuten treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die wijzigingen, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht te Amsterdam.

Artikel 24

Ontbinding en vereffening

1. Het fonds wordt ontbonden

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. bij besluit van het bestuur, in een daartoe bijzonderlijk uitgeschreven vergadering genomen:
 - a. met een meerderheid van ten minste vijf/zesde der door de ter vergadering aanwezige bestuursleden uitgebrachte geldige stemmen, hetzij
 - b. met gewone meerderheid van uitgebrachte geldige stemmen, indien het bestuur beslist, dat de regeling „vervroegd uittreden door oudere werknemers” in verband met van overheidswege getroffen wettelijke voorzieningen betreffende aan oudere werknemers te verlenen faciliteiten ten aanzien van vervroegde pensionering, vervroegd uit het arbeidsproces treden e.d. dient te vervallen;
 2. door insolventie, nadat het in staat van faillissement is verklaard, of door de opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;
 3. door de rechter in de gevallen in de wet bepaald.
2. Voor het medewerken aan een besluit, bedoeld in het vorige lid onder punt 1, behoeven de leden van het bestuur machtiging van de organisatie door welke zij zijn benoemd.
 3. Bij het nemen van een besluit tot ontbinding benoemt het bestuur een of meer personen die met de vereffening worden belast.
 4. Na het besluit tot ontbinding, wordt in stukken en aankondigingen die van het fonds uitgaan, aan de naam toegevoegd: „in liquidatie”.
 5. Gedurende de vereffening treden de vereffenaars in de bevoegdheden en verplichtingen van het bestuur. Na het in werking treden van het besluit tot ontbinding zijn door werkgevers en werknemers geen premies meer verschuldigd over daarna gelegen perioden, en kunnen geen wijzigingen meer in de statuten en het reglement van het fonds worden aangebracht.
 6. Het bestuur beslist over de bestemming van het bij liquidatie aanwezige vermogen. Aan een eventueel batig liquiditeitssaldo wordt een bestemming gegeven die zoveel mogelijk in overeenstemming is met het doel van het fonds.
 7. De vereffenaars brengen zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen zes maanden na het tijdstip waarop de vereffeningswerkzaamheden het definitief afleggen van rekening en verantwoording mogelijk maken, schriftelijk verslag uit van de vereffening aan het bestuur onder overlegging van een rekening van ontvangsten en

uitgaven over de periode gelegen tussen het einde van het boekjaar waarover zij laatstelijk ingevolge artikel 16 de jaarrekening hebben vastgesteld en het einde der vereffeningswerkzaamheden.

8. Nadat het bestuur het verslag betreffende de vereffening heeft goedgekeurd en aan de vereffenaars ter zake décharge heeft verleend, benoemt het bestuur een bewaarder, onder wie de boeken en bescheiden van het fonds gedurende tien jaren blijven berusten.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT VERVROEGD UITTREDEN OUDERE
WERKNEMERS VAN DE STICHTING FONDS
WERKTIJDVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS IN DE
GRAFISCHE BEDRIJVEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:
het fonds: de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven;
het bestuur: het bestuur van het fonds;
boekjaar: kalenderjaar;
deelnemer: degene die vervroegd uit het arbeidsproces is getreden op grond van de regeling inzake vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de statuten;
ASF: Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven;
GBV: Grafische Bedrijfsvereniging;
PGB: Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven;
AOW, AWW: Algemene Ouderdomswet, Algemene Weduwen- en Wezenwet;
AKW, AWBZ: Algemene Kinderbijslagwet, Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten;
ZW, AAW, WAO: Ziektewet, Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
WW, WWV: Werkloosheidswet, Wet Werkloosheidsvoorziening;
GBV-ZW-dagloon: het dagloon dat voor de GBV-verzekerden wordt berekend met toepassing van artikel 15 van de ZW en de daarop steunende algemene dagloonregelen en met inachtneming van het „Bijzondere Dagloonbesluit Ziektewet” van de GBV, en zoals dat voor de deelnemer zou zijn vastgesteld bij voortduren van het dienstverband;
statuten: de statuten van het fonds;
uittredingsperiode: de tijd gedurende welke de deelnemer aanspraak kan maken op de in de artikelen 9 en 9a bedoelde uitkeringen;
werkgever: de werkgever in de zin van de statuten;
werknemer: de werknemer in de zin van de statuten.

Artikel 2

Premie

Werkgevers en werknemers zijn verplicht tot betaling aan het fonds van een premie:

- a. behoudens ter zake van de werknemers die vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomst voor dagbladjournalisten, is door de werkgever verschuldigd: met ingang van 1 oktober 1990 6,80% van het loon.
Hiervan wordt, als werknemersdeel in de premie, door de werkgever ingehouden op het loon 3,40%.
- b. ter zake van de werknemers die vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomst voor dagbladjournalisten is door de werkgever verschuldigd: met ingang van 1 januari 1995¹⁾ 6,00% van het loon.
Hiervan wordt, als werknemersdeel in de premie, door de werkgever ingehouden op het loon 2,55%.

Artikel 3

Heffingsgrondslag, loon

1. Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie is het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
Grondslag voor de berekening van de in te houden werknemerspremie is het brutoloon van de werknemer.
2. Niet in geld genoten loon wordt berekend naar het bedrag van de geldswaarde, waarbij onderricht niet wordt meegerekend.
3. Het bestuur stelt de geldswaarde van huisvesting en van kost vast.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt onder loon niet verstaan de uitkering die de werknemer ontvangt uit hoofde van de WAO/WW, alsmede het loon dat wordt gegeven in aanvulling op een uitkering ingevolge de WAO/WW.
5. Onder loon wordt mede verstaan de loondervingsuitkering alsmede de eventuele aanvulling op het loon en/of de loondervingsuitkering die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid al dan niet via derden ontvangt.

Artikel 4

Vaststelling premieloon

1. De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 2 wordt berekend met inachtneming van de door de werkgever daartoe te verstrekken loongegevens.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Laat de werkgever na die loongegevens voor het door het bestuur daartoe vastgestelde tijdstip te verstrekken of zijn die gegevens kennelijk onjuist, dan stelt het bestuur het loon naar beste weten vast. Het bestuur is bevoegd de alsdan vast te stellen premie te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van f 50,-. Deze verhoging wordt als premie beschouwd.
3. Het bestuur kan een besluit tot vaststelling van het loon te allen tijde herzien, zolang niet meer dan drie kalenderjaren zijn verstreken sedert het einde van het boekjaar waarin de premie verschuldigd is geworden.

Artikel 5

Maximum premieloon

Voor de berekening van de premies komt het loon dat bij dezelfde werkgever voor dezelfde werknemer meer heeft bedragen dan het bedrag dat verkregen wordt door vermenigvuldiging van anderhalf maal het bedrag als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering met het aantal dagen waarop de werknemer bij de werkgever heeft gewerkt, voor dat meerdere niet in aanmerking.

Artikel 6

Afdracht van de premie

1. De door de werkgever en werknemer verschuldigde premie wordt door het fonds, bij wijze van voorschot en in mindering op het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies aan de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt; indien tijdens een boekjaar het premiepercentage gewijzigd wordt, kan het bestuur besluiten dat een voorschotpremie en het na afloop van het boekjaar vast te stellen totaal van de premies tegen een gemiddeld premiepercentage, door het bestuur vast te stellen, in rekening wordt gebracht.
Daarenboven kan het bestuur besluiten, indien het dit nodig oordeelt, ter zekerheidstelling van premie-afdracht, een extra voorschot ter grootte van de premie over ten hoogste 1 jaar in rekening te brengen.
2. De werkgever is verplicht de verschuldigde premie binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze

termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke.

Artikel 7

Te late betaling

1. De werkgever die nalaat enig ingevolge het voorgaande artikel door hem te betalen bedrag op het daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen, zal een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
2. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde schadevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering van het fonds alle kosten te betalen, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW.

Artikel 8

Opgaven en inlichtingen

1. Werkgevers en werknemers zijn verplicht om aan het fonds of diens gemachtigde(n) alle inlichtingen of opgaven te verstrekken, welke het bestuur voor de uitvoering van de statuten en reglement nodig acht.
2. Desgevraagd zullen zij aan het fonds of diens gemachtigde inzage geven in die boeken en bescheiden waarvan het bestuur dit noodzakelijk acht.

Artikel 9

Uitkeringen

1. De deelnemer heeft gedurende de uittredingsperiode recht op een maandelijks bruto-uitkering ten laste van het fonds. De hoogte daarvan wordt bij aanvang eenmalig vastgesteld en is gebaseerd op het nettoloon, zoals bedoeld in het volgende lid.
2. Ter bepaling van het nettoloon wordt uitgegaan van het werkelijke GBV-ZW-dagloon, zoals dat tijdens het direct aan de vervroegde uittreding voorafgaande dienstverband zou zijn vastgesteld, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele jaarlijkse gratifikaties en verminderd met alle wettelijke en daarmee gelijk te stellen inhoudingen.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Ter vaststelling van de maandelijkse bruto-uitkering wordt het aldus in het vorige lid bepaalde nettoloon verhoogd met de tijdens de vervroegde uittreding wettelijk verschuldigde premies en belastingen en verlaagd met de vakantietoeslag en de eventuele jaarlijkse gratificaties.
4. In geval van krachtens collectieve arbeidsovereenkomst (zoals die op de betreffende deelnemer onmiddellijk voorafgaande aan diens vervroegd uittreden van toepassing was) overeengekomen loonsverhogingen, wordt de maandelijkse bruto Vut-uitkering gedeeltelijk aangepast en wel als volgt
 - a. voor degenen die een Vut-uitkering ontvangen op basis van artikel 9 wordt de algemene loonsverhoging volgens de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover deze verhoging meer dan 2% per jaar bedraagt, op hun Vut-uitkering toegepast;
 - b. voor degenen die een Vut-uitkering ontvangen op basis van artikel 9A wordt de algemene loonsverhoging volgens de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover deze verhoging meer dan 1% per jaar bedraagt, op hun Vut-uitkering toegepast,een en ander met inachtneming van artikel 21 en met dien verstande dat de eerste algemene loonsverhoging volgens de CAO na de vervroegde uittreding, volledig wordt toegekend. Als er op dit moment sprake is van een „0% verhoging” zal dit desondanks als eerste verhoging worden aangemerkt.
5. Deelnemers hebben bovendien recht op:
 - a. een vakantietoeslag overeenkomstig de op hen van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling;
 - b. een toeslag ter medeberekening van de vaste jaarlijkse, en in een week-, maand- of periodeloon dan wel in een vast percentage daarvan uitgedrukte gratificaties en/of uitkeringen, voor zover de deelnemers in het jaar direct voorafgaande aan de vervroegde uittreding daarop aanspraak hadden krachtens een schriftelijk vastgelegd(e)
 - (individuele) arbeidsovereenkomst, of
 - reglement;
 - c. een toeslag als tegemoetkoming in de premie verschuldigd wegens een door de deelnemer voortgezette particuliere ziektekostenverzekering en wel tot maximaal het bedrag dat de deelnemer van zijn werkgever ontving als bijdrage in de kosten van die verzekering;
 - d. een netto spaarloontoeslag ter grootte van 1,07% van het loon

genoemd in artikel 2, lid 6, sub 3, van het Spaarloonreglement van het SGB, mits de deelnemer direct voorafgaande aan zijn vervroegde uittreding werknemer was in de zin van de statuten van het SGB.

6. Voor de deelnemer zal het loon waarnaar de uitkering volgens lid 1 werd berekend niet meer bedragen dan anderhalf maal het maximum dagloon dat geldt voor de Ziektewet. Heeft een deelnemer bovendien recht op een toeslag als bedoeld in lid 5, sub a en b, dan kan desondanks de som van het uitkeringsloon en deze toeslag(en) niet meer bedragen dan anderhalf maal het maximum dagloon dat geldt voor de Ziektewet.
7. De uitkering wordt in maandelijks termijnen betaald, voor het eerst over de maand waarin de vervroegde uittreding plaatsvond. De vakantietoeslag wordt in de maand mei betaald, de toeslag wegens gratifikaties en/of uitkeringen alsmede de spaarloontoeslag in de maand december, terwijl de toeslag als tegemoetkoming in de kosten van een partikuliere ziektekostenverzekering tegelijk met de uitkering in maandelijks termijnen wordt betaald.
8. Bij de eerste betaling en bij iedere wijziging van de uitkering verstrekt het fonds aan de deelnemer een specificatie van het betaalde bedrag.
9. Het bestuur is bevoegd bij de berekening van het in het tweede lid bedoelde loon, het loon dat is verschuldigd of wordt genoten ter zake van opvoering van het aantal gewerkte uren anders dan vanwege een medisch vastgestelde toegenomen mate van arbeidsgeschiktheid, dan wel bepaalde loonbestanddelen buiten beschouwing te laten indien, naar het oordeel van het bestuur, de omstandigheden daartoe aanleiding geven.
Het bestuur is bovendien bevoegd, met betrekking tot de toeslagen als bedoeld in lid 5, gedeelten van de vakantietoeslag, van gratifikaties en/of uitkeringen en van vergoedingen die van de werkgever werden ontvangen in de kosten van een ziektekostenverzekering buiten beschouwing te laten, indien, naar het oordeel van het bestuur, de omstandigheden daartoe aanleiding geven.
10. Uitsluitend ter uitvoering van het op 1 januari 1982 in werking getreden agreement – aangegaan tussen het fonds en een aantal stichtingen en ondernemingen die vervroegde uittreding regelen in verwante bedrijfssectoren met het oogmerk de nadelige gevolgen bij vervroegde uittreding ten gevolge van verandering van werkzaamheden of werkkring, zoveel mogelijk tegen te gaan – wordt wanneer toepassing van het agreement leidt tot vervroegde uittreding, de uitkering in afwijking van het in de vorige leden van dit artikel bepaalde,

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

berekend overeenkomstig de daarvoor in het agreement gestelde regelen.

Artikel 9A

Vervroegde uittreding vóór 60 jaar

1. De deelnemers jonger dan 60 jaar die na een dienstverband in de grafische bedrijven van 40 jaar, dan wel van 35 jaar in ploegendienst, van de vrijwillig vervroegde uittredingsmogelijkheid, zoals die krachtens de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst tot vrijwillige deelneming mogelijk is, gebruik maken, hebben, in afwijking van het bepaalde in artikel 9, lid 1 gedurende de uittredingsperiode recht op een maandelijks bruto-uitkering gebaseerd op 90% van het nettoloon. Deze uitkering wordt bij aanvang eenmalig vastgesteld.

Voor werknemers jonger dan 60 jaar die gebruik maken van deeltijd-Vut, zal bij vermindering van de mate van deeltijdwerken op of na hun 60e verjaardag, de daarvoor in de plaats komende Vut-uitkering eveneens vastgesteld worden op het niveau van 90%.

2. De minimum netto-uitkering zal echter nimmer minder bedragen dan het netto wettelijk minimumloon dat voor de betreffende deelnemer geldt.
3. De bepalingen in de statuten en in dit reglement zijn voor zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing.
4. Het bestuur kan echter afwijkende bepalingen en nadere regels vaststellen.

Artikel 10

Inhoudingen/afdrachten

1. Voor rekening van de deelnemer komen de op de uitkering, op de vakantietoeslag en op de toeslag voor gratifikaties en/of uitkeringen in te houden:
 - a. verschuldigde loonbelasting;
 - b. verschuldigde premies AOW/AWW;
 - c. voor zover van toepassing de door de deelnemer verschuldigde ziekenfondspremie.
2. Voor rekening van het fonds komt de afdracht van:

- a. de verschuldigde premies AKW/AWBZ/AAW aan de belastingdienst;
- b. de verschuldigde ASF-bijdrage aan het ASF;
- c. de pensioenpremie indien en voor zoveel verschuldigd aan het PGB, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 12;
- d. voor zover van toepassing het door het fonds verschuldigde werkgeversdeel van de ziekenfondspremie aan het betreffende ziekenfonds.

Artikel 11

Kortingen op uitkeringen

1. Op de uitkeringen als bedoeld in het eerste lid van artikel 9 worden in mindering gebracht:
 - a. indien met toestemming van het bestuur in de uittredingsperiode werkzaamheden worden verricht: de voor die werkzaamheden ontvangen beloning resp. vergoeding;
 - b. uitkeringen waarop de deelnemer krachtens een pensioenregeling aanspraak kan maken;
 - c. uitkeringen krachtens de ZW resp. de AAW en/of de WAO resp. de WW en/of de WWV waarop de deelnemer tijdens zijn uittredingsperiode aanspraak heeft resp. verkrijgt, en andere loondervingsuitkeringen, alsmede de eventuele aanvullingen op het loon en/of de loondervingsuitkeringen die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking al dan niet via derden ontvangt.
2. Verrekening als in het eerste lid bedoeld onder b en c vindt plaats ook wanneer de deelnemer verzuimt dan wel heeft verzuimd, zijn aanspraken geldend te maken.
3. In afwijking van het in het eerste en tweede lid bepaalde kan het bestuur op grond van bijzondere omstandigheden beslissen, dat vorenbedoelde korting niet of niet volledig wordt toegepast.

Artikel 12

Voortzetting opbouw pensioen

1. De pensioenverzekering wordt bij het als gevolg van de vervroegde uittreding eindigen van het dienstverband, voortgezet als ware de dienstbetrekking niet geëindigd.
2. Het fonds zet ten behoeve van de bij het PUB verzekerde werknemer die deelnemer wordt, de verzekering voort en draagt de in totaal ingevolge de statuten en Pensioenreglement PUB verschuldigde premie af aan het PUB. Het in de vorige volzin bepaalde is van over-

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

eenkomstige toepassing wanneer met het PUB een overeenkomst tot vrijwillige verzekering was aangegaan op dezelfde voorwaarden als die welke gelden bij de verplichte verzekering.

3. Indien:
- a. ten behoeve van een werknemer door diens werkgever met het PUB een overeenkomst tot vrijwillige verzekering was aangegaan op voorwaarden die afwijken van die welke voor de verplichte verzekering gelden, of
 - b. ten behoeve van een werknemer door diens werkgever een bijzondere pensioenvoorziening was getroffen deswege vrijstelling was verleend van de verplichting deel te nemen in het PUB, of
 - c. ten behoeve van een werknemer door diens werkgever een pensioenvoorziening was getroffen die is ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds, een ander bedrijfspensioenfonds dan het PUB of bij een andere verzekeraar, zal de werkgever gehouden zijn de verzekering ten behoeve van de werknemer die deelnemer is geworden, gedurende de uittredingsperiode voort te zetten en de totaal verschuldigde premie aan de verzekeraar te betalen.
Het fonds vergoedt aan de werkgever de premie die voor bedoelde pensioenverzekeringen aan de verzekeraar verschuldigd is tot ten hoogste de maximum premie die in het kalenderjaar voor de verplichte verzekering ingevolge het PUB geldt ook voor lopende uitkeringen, echter niet dan na overlegging van een verklaring van de verzekeraar waarin betaling van de verschuldigde premie wordt bevestigd.
4. Indien een werkgever als bedoeld in het vorige lid vanwege faillissement in gebreke blijft zijn daar genoemde verplichtingen te voldoen zal het fonds een bedrag, te berekenen volgens door het bestuur vast te stellen richtlijnen, ter betaling van pensioenpremie aan de verzekeraar ter beschikking stellen.
Door het fonds deswege betaalde pensioenpremies worden verhaald op de werkgever.

Artikel 14

Overlijdensuitkering

1. Indien een deelnemer voor het bereiken van zijn 65e jaar overlijdt, wordt de uitkering als bedoeld in artikel 9, eerste lid, voor zover niet reeds uitbetaald, tot en met de laatste dag van de tweede maand vol-

gende op die waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald – voor zover mogelijk in een bedrag ineens –:

- a. aan de langstlevende van de echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige en natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels voorzag in de kosten van het bestaan en met wie hij in gezinsverband leefde. Voor de toepassing van het eerste lid, sub a worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft bloedverwanten in eerste of tweede graad. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt de uitkering met ingang van de dag na het overlijden, met inachtneming van het bepaalde in de leden 1 en 6 van artikel 9, verhoogd tot het GBV-ZW-dagloon dat voor het overlijden zou hebben gegolden bij voortduren van het dienstverband.
 3. Indien er geen rechthebbenden zijn als bedoeld in het eerste lid wordt de uitkering als bedoeld in het eerste lid, voor zover niet reeds uitbetaald na het overlijden van degene aan wie de uitkering is toegekend tot en met de laatste dag der maand, waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komt resp. komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek bij het bestuur heeft resp. hebben ingediend.
 4. Het in het eerste lid bepaalde mist toepassing indien de in het eerste lid bedoelde deelnemer ten tijde van het overlijden uitkering ingevolge de ZW, WAO of AAW genoot.

Artikel 15

Aanvraag uitkeringen

1. De deelnemer, die aanspraak maakt op de uitkering resp. toeslagen als bedoeld in artikel 9, eerste resp. vijfde lid, is verplicht deze met gebruikmaking van een daartoe door het bestuur vast te stellen en tijdig ter beschikking te stellen formulier, ten minste twee maanden voor de datum waarop hij vervroegd zal uittreden, bij het fonds aan te vragen.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De gevolgen van het te laat aanvragen van de uitkering worden bij bestuursbesluit geregeld.

Artikel 16

Verplichtingen deelnemer

1. Onverminderd de verplichtingen die voor hem uit het elders in dit reglement bepaalde voortvloeien, is de deelnemer verplicht:
 - a. zich gedurende de uittredingsperiode te onthouden van het verrichten van werkzaamheden waarvoor normaliter loon of een vergoeding wordt uitbetaald, tenzij het bestuur voor het verrichten van die werkzaamheden toestemming heeft verleend;
 - b. zich bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ontstaan binnen een maand na het einde der dienstbetrekking, terstond ziek te melden:
 1. bij de GBV, indien zijn laatste werkgever bij de GBV was aangesloten, dan wel
 2. bij het fonds indien zijn laatste werkgever bij een andere bedrijfsvereniging dan de GBV was aangesloten, in welk geval de deelnemer gehouden is zich bovendien ziek te melden bij die andere bedrijfsvereniging;
 - c. indien hij wegens ziekte arbeidsongeschikt wordt binnen het eerste jaar van zijn vervroegde uittreding, en vervolgens gedurende 3 achtereenvolgende maanden arbeidsongeschikt blijft, van de arbeidsongeschiktheid onverwijld schriftelijk mededeling te doen aan het fonds;
 - d. op verlangen en ten genoegen van het bestuur aan te tonen dat hij voldoet aan de voorwaarden voor vervroegde uittreding als omschreven in de regeling bedoeld in artikel 2, eerste lid van de statuten;
 - e. een hem eens per drie maanden toegezonden vragenformulier ingevuld en getekend binnen de daarvoor gestelde termijn aan het fonds terug te sturen.
2. Bij niet-nakoming van een of meer van de in het eerste lid dan wel elders in dit reglement genoemde verplichtingen kan het bestuur besluiten de uitkeringen te beëindigen dan wel te herzien en gedurende drie jaren na afloop van het kalenderjaar waarin uitkering is verleend, ten onrechte genoten uitkeringen terug te vorderen. Het bestuur kan een eenmaal beëindigde uitkering heropenen al dan niet onder door het bestuur te stellen voorwaarden.

Artikel 17

Verplichting tot loonspecificatie; aansprakelijkheid

1. De werkgever is verplicht een hem in het kader van de uitvoering van dit reglement toegezonden loonspecificatieformulier, waarvan de door de werkgever in te vullen gegevens dienen voor het berekenen van de uitkering te ondertekenen, te doen ondertekenen door de werknemer en het daarna ten spoedigste aan het fonds te retourneren.
2. De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen kunnen worden teruggevorderd. Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen, kunnen in geval van nalatigheid worden teruggevorderd: een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, en/of alle kosten, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW.
3. Voor het terugbetalen van de door de werknemer ten onrechte genoten uitkeringen als bedoeld in het tweede lid zijn de werkgever en de werknemer hoofdelijk aansprakelijk.
4. Het terugvorderingsrecht van het fonds als bedoeld in het tweede lid, verjaart door verloop van drie jaren na afloop van het kalenderjaar waarin geheel of ten dele ten onrechte betalingen zijn gedaan.

Artikel 18

Einde uitkeringen

De in dit reglement genoemde uitkeringen eindigen:

- a. per de eerste van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt;
- b. op de dag volgende op die waarop de deelnemer zonder de 65-jarige leeftijd te hebben bereikt, is overleden;
- c. per de datum met ingang waarvan het bestuur met toepassing van het tweede lid van artikel 16 besluit de uitkering te beëindigen.

Artikel 19

Gedeeltelijk vervroegd uittreden

1. De werknemer die recht heeft op vervroegd uittreden kan van dit recht gedeeltelijk gebruik maken zoals dit krachtens de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst tot vrijwillige deelneming voor hem mogelijk is.

Dagbladjournalisten 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Een werknemer kan gedeeltelijk vervroegd uittreden volgens door het bestuur vastgestelde percentages.
3. De werknemer die gedeeltelijk vervroegd uittreedt ontvangt van het fonds een aan het uittredingspercentage aangepaste bruto-uitkering, gebaseerd op het nettoloon als bedoeld in artikel 9, lid 2, een en ander volgens door het bestuur nader te stellen regels.
4. De termijn waarbinnen en de wijze waarop aanvragen voor uitkeringen moeten worden ingediend, als genoemd in artikel 15, zijn van overeenkomstige toepassing op aanvragen voor gedeeltelijk vervroegd uittreden alsmede op elke wijziging van het uittredingspercentage.
5. De bepalingen in de statuten en in de voorgaande artikelen zijn voor zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing.
6. Het bestuur kan echter afwijkende bepalingen en nadere regels vaststellen.

Artikel 21

Overgangsbepaling

1. Op werknemers die vóór 1 januari 1995 vanaf hun 60e jaar vervroegd zouden kunnen uittreden op basis van de vervroegde uittredingsregeling zoals die voor die datum gold, doch het moment waarop zij vervroegd uittreden zouden willen uitstellen tot na die datum, zijn de bepalingen omtrent de hoogte van de uitkering zoals die golden vóór 1 januari 1995, onverkort gedurende de looptijd van hun Vut-uitkering van toepassing.
2. Werknemers die vóór 1 januari 1995 vanaf hun 56e jaar vervroegd zouden kunnen uittreden op basis van de vervroegde uittredingsregeling zoals die voor die datum gold, doch het moment waarop zij vervroegd uittreden zouden willen uitstellen tot na die datum, kunnen ook na 1 januari 1995 daadwerkelijk vervroegd uittreden. De bepalingen omtrent de hoogte van de uitkering zoals die golden vóór 1 januari 1995 zijn gedurende de looptijd van hun Vut-uitkering onverkort van toepassing op deze werknemers.

III. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder II opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

IV. Indien en voor zover de onder II opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 27 december 1995

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Inspectiedienst SZW,*

A. van Dijk.