



Opinieweekbladjournalisten 2013 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 december 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Opinieweekbladjournalisten

UAW Nr. 11497

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) ter ener zijde: Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf;

Partij(en) ter andere zijde: Nederlandse Vereniging van Journalisten.

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

a. *Journalist*

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

b. *Journalistieke arbeid*

Journalistieke arbeid: het inhoudelijk medewerken aan de samenstelling van een opinieweekblad;

c. *Hoofdredacteur*

Hoofdredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het opinieweekblad, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een opinieweekblad verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie;

d. *Werkgever*

Werkgever: Nederlandse natuurlijke personen, vennootschappen onder firma of en commandite en rechtspersonen, eigenaren van in Nederland gevestigde ondernemingen, die één of meer bladen uitgeven, die als opinieweekblad worden aangemerkt, en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten;

e. *Directie*

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

f. *Opinieweekblad*

Opinieweekblad: ieder tijdschrift dat wekelijks verschijnt en dat uitsluitend commercieel wordt geëxploiteerd door verkoop op de vrije markt van tijdschriften en advertentieruimte. Het redactionele deel dient in hoofdzaak een pakket van wekelijkse actuele opinievormende en informatieve artikelen te bevatten over de meest verschillende facetten van onze maatschappij.

g. *Roostervrije dag*



Roostervrije dag: een dag waarop de journalist volgens zijn arbeidsovereenkomst journalistieke arbeid zou moeten verrichten, maar waarop hij met behoud van salaris is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever eenmalig wordt vastgesteld in een tijdig tevoren bekendgemaakt schema.

Artikel 1A Normale arbeidsduur

Normale arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt 144 uur per vier weken.

Afwijkende afspraak

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

Deeltijd

3. Van de journalist, werkzaam in deeltijd, wordt het deeltijdpercentage vastgesteld door het overeengekomen aantal arbeidsuren per vier weken uit te drukken in een percentage van 144 uur en geldt een normale arbeidsduur van 144 uur per vier weken naar rato.

Leerling-journalisten

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

Werktijdvermindering oudere journalisten

5. Voor journalisten van 61 jaar en voor journalisten uit de geboortejaren 1952 en 1953 van 58 jaar en ouder bestaat de keus om, met in achtneming van het bepaalde in artikel 19 van deze CAO, de normale arbeidsduur te stellen op 128 uur per 4 weken. Bij een normale arbeidsduur van 128 uur bestaat geen recht op roostervrije dagen.

Artikel 2 Werkingsfeer

Werkingsfeer

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

Geen wijziging in ongunstige zin

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

Nakoming te goeder trouw

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

Evenredigheid

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



HOOFDSTUK II INDELING EN SALARIËRING

Artikel 10A Indeling en salariëring

Indeling in functiegroepen

1. De journalisten worden naar de aard van de door hen te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep, met inachtneming van het (op de Hay-methode gebaseerde) functiegebouw, zoals vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.
De basis voor de indeling is het Handboek 'Functieprofielen en Functieniveaumatrix CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en CAO voor Opinieweekbladjournalisten' en de bijbehorende voorlichtingsbrochure 'Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP', zoals opgenomen in het besluit d.d. 10 oktober 2008 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao, gepubliceerd onder UAW 10838 in de Staatscourant van 14 oktober 2008, nr 199.

Functie-indeling

2. a. De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.
b. Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn salarisschaal. Voor zover de indeling niet bij de aanstelling is meege-deeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.
c. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.
De beroepsprocedure is beschreven in de voorlichtingsbrochure 'Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP'.

Salarisschalen

3. a. De indeling van de journalist vindt plaats in een zgn. groeifunctie of een zgn. eindfunctie. Het salaris wordt bepaald op basis van de indeling van de functie in een functiegroep. Deze functiegroep is gekoppeld aan de salarisschaal, zoals vermeld in Bijlage I van deze cao.
b. Iedere salarisschaal kent een minimum bruto salarisbedrag per maand, een zgn. tussenmaximum bruto salarisbedrag per maand en een maximum bruto salarisbedrag per maand. Het salaris van de journalist, die een groeifunctie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich tussen het minimum bruto salarisbedrag en het tussenmaximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.
Het salaris van de journalist, die een eindfunctie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich tussen het minimum bruto salarisbedrag en het maximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.
c. De in Bijlage I vermelde salarisschalen gelden voor journalisten met een volledig dienstverband. Bij deeltijd dienstverbanden gelden de salarisbedragen pro rata.

Wijziging functiegroepindeling

4. Verandering van functie kan leiden tot een wijziging van de functiegroepindeling. De indeling van de functie zal plaatsvinden conform de indelingsregels zoals vastgelegd in het Handboek 'Functieprofielen en Functieniveaumatrix CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en CAO voor Opinieweekbladjournalisten' en de bijbehorende voorlichtingsbrochure 'Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP'.
Van een wijziging van zijn functiegroepindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functiegroep en zijn nieuwe salaris.

Tijdelijke waarneming

5. a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functieniveaugroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomen.
b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste een betalingsperiode onafgebroken heeft geduurd ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het schaalsalaris, behorende bij de hogere functieniveaugroep en het feitelijke schaalsalaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaltraden. Aan de werknemer die in een kalenderjaar een zelfde hoger ingedeelde functie reeds tweemaal heeft waargenomen, telkens voor tenminste één betalingsperiode



onafgebroken, zal voor de duur van een volgende waarneming van deze functie in dat jaar een toeslag worden toegekend van 100%.

- c. Een toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Uitbetaling salaris

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

Jaarlijks functioneringsgesprek

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

Voorlopige indeling

8. Indien een journalist wordt belast met een taak, vallend onder een der in Bijlage I genoemde salarisgroepen, doch de daarvoor bij de functieomschrijving veronderstelde journalistieke vakbekwaamheid of ervaring nog niet bezit, kan hij met inachtneming van onderstaande bepalingen voorlopig worden ingedeeld in de naastlagere salarisschaal.
Een beroep op deze bepalingen kan slechts worden gedaan, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. aan de betrokken journalist dient bij het opdragen van de vorenbedoelde taak door de directie schriftelijk te worden meegedeeld, dat – en met ingang van welk tijdstip – een voorlopige indeling als vorenbedoeld plaatsvindt;
 - b. binnen twee jaar dient de betrokken journalist tot de voorgeschreven salarisschaal te worden bevorderd, dan wel moet een zodanige reorganisatie van de redactie van het tijdschrift tot stand worden gebracht, dat de bedoelde taak wordt opgedragen aan een journalist, die in de daaraan beantwoordende salarisschaal is geplaatst.

Periodieke salarisverhoging

9. a. Jaarlijks zal een beoordeling van het functioneren van de journalist plaatsvinden op basis van een beoordelingssystematiek.
b. Afhankelijk van het resultaat van de beoordeling, zal al dan niet een schaaltredeverhoging worden toegekend, voorzover het maximum in de geldende salarisgroep nog niet is bereikt.
c. In afwijking van het in lid a gestelde zal aan de journalist die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende periodieke verhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.
d. De redactieraad zal jaarlijks door de hoofdredacteur op de hoogte gesteld worden van de verdeling van de journalisten over de verschillende salarisschalen.

HOOFDSTUK III VERDERE RECHTSPPOSITIE

Artikel 11 Werkverdeling en gezagsverhouding

Voortdurend overleg

1. Directie en hoofdredacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden voortdurend met elkaar overleg plegen.

Andere taken

2. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke of aanvullende correctiearbeid worden opgedragen, tenzij hij, naast zijn journalistieke werk een andere taak ten behoeve van de uitgeverij, waaraan hij is verbonden, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn aanstelling dan wel uit een door hem afgegeven schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde taak is omschreven.

Andere journalistieke terreinen

3. De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.



Bevoegdheid hoofdredacteur

4. Bij de aanstelling van de hoofdredacteur zal de directie het terrein van de bevoegdheden van de hoofdredacteur met hem schriftelijk overeenkomen.

Artikel 12 Statuut voor hoofdredactie en redactie

Redactiestatuut

1. De opinieweekbladonderneming is gehouden per opinieweekbladuitgave een redactiestatuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt.

Vooraf overleg

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

Model-redactiestatuut

3. Bij dit overleg zal gebruikt gemaakt worden van het model voor een dergelijk statuut in Bijlage IX. Het staat de opinieweekbladonderneming vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen. Het model is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.

Verplichte aanpassing

4. De opinieweekbladonderneming is verplicht haar statuten aan te passen voor zover die in strijd zijn met het model-redactiestatuut.

Artikel 13 Medewerking aan andere bladen en persbureaus

Nevenwerkzaamheden fulltime journalisten

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

Toestemming

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

Nevenwerkzaamheden parttime journalisten

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



Niet-journalistieke nevenwerkzaamheden van parttime journalisten

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

Schriftelijke toestemming

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

Eerste publicatie

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

Artikel 14 Overmatige werktijd

Compensatie

1. De journalist, wiens werktijd als gevolg van bedrijfsomstandigheden gedurende een tijdvak van vier weken overmatig is geweest, kan door tussenkomst van de hoofdredactie bij de directie aanspraak maken op compensatie, bij voorkeur in de vorm van vervangende vrije tijd, of anders in de vorm van extra beloning ter hoogte van zijn salaris verhoogd met 100%.

Extra vrije dagen

2. Onverminderd het hierboven bepaalde heeft iedere journalist recht op twee extra vrije dagen per jaar, waarvoor hij overmatige werktijd niet behoeft aan te tonen.

Vaststelling overmatige werktijd

3. Bij beoordeling van de vraag, of van een overmatige werktijd sprake is geweest, wordt in aanmerking genomen de tijd, gedurende welke de journalist in een aaneengesloten tijdvak van vier weken langer heeft gewerkt dan 160 uur. Indien de journalist in dit tijdvak één of meer roostervrije dagen, vakantiedagen, feestdagen, dagen als bedoeld in artikel 18 e.d. heeft genoten, en/of afwezig is geweest wegens ziekte wordt voor dergelijke dagen 8 uur in aanmerking genomen.

Artikel 14A Roostervrije dagen

Rooster

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

Arbeid op roostervrije dagen

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

Geen samenloop met feestdagen

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



Afwijkende afspraak

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

Opsparen

6. Tussen hoofdredactie en een of meer journalisten kan met goedkeuring van de directie een afspraak worden gemaakt over het opsparen van roostervrije dagen, één en ander tot een maximum van 90 dagen. Afspraken hierover dienen schriftelijk te worden vastgelegd. De hoofdredactie en/of directie zal toestemming om roostervrije dagen op te sparen slechts weigeren indien de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, d.w.z. opsparen moet toelaatbaar zijn binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid en arbeidsmarkttechnische mogelijkheden. Opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze cao kunnen opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen worden ingezet/aangewend voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

Oudere journalisten

7. Journalisten van 61 jaar en ouder die gebruik maken van de seniorenregeling ingevolge artikel 19 van deze cao hebben geen recht op roostervrije dagen.

Artikel 15 Langdurige afwezigheid

Verlofregeling

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

Extra verlof; niet opgenomen verlof bij beëindiging dienstverband

2. Bij verschil van inzicht hetzij over de gegrondheid, hetzij over de duur van een extra vakantie, als bedoeld in het vorige lid, kan de directie na overleg met de hoofdredactie en gehoord de redactiecommissie c.q. de redactievertegenwoordiger ten verzoeken van een journalist vaststellen dat de journalist in het lopende c.q. volgende kalenderjaar recht heeft op een extra vakantie tot een duur als de directie – mede gelet op eventuele bijzondere omstandigheden – redelijk zal oordelen. Mocht de dienstbetrekking door welke oorzaak ook zijn geëindigd voordat de journalist de hem toegekende extra vakantie heeft kunnen genieten, dan wordt hem of in geval van zijn overlijden zijn nabestaanden een redelijke vergoeding toegekend, bij de vaststelling waarvan de directie het laatstgenoten salaris in aanmerking zal nemen. Deze laatste bepaling is van overeenkomstige toepassing, indien de journalist tengevolge van langdurige ziekte zijn extra vakantie niet kan opnemen.

Artikel 16 Rustdag

Wekelijkse rustperiode

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

Bijzondere omstandigheden

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

Artikel 17 Vakantie

Vakantiejaar

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



Duur der vakantie; vakantie opbouw

2. a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op vakantie, uitgaande van 25 dagen vakantie per jaar, van tenminste 180 uren met behoud van salaris. Vakantiedagen resp. rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
- b. De journalist die bij aanvang van het kalenderjaar de 50-, respectievelijk 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar 3, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van salaris tot het vakantiejaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt.

Vakantie-opname

3. a. Uitgaande van een arbeidsduur van 144 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) zonder roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,2 uur. Uitgaande van een arbeidsduur van 152 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 13 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,6 uur. Uitgaande van een arbeidsduur van 160 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 26 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 8 uur.

Afboeken in uren

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

Berekening aantal vakantie-uren

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

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten.

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

Opname vakantiedagen

6. a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b. De journalist heeft het recht om 3/4 van de in lid 2 genoemde vakantiedagen aaneengesloten op te nemen.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever/hoofredactie vastgesteld in overleg met de journalist. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
- d. De journalist kan na overleg met de hoofredactie de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

Niet opgenomen vakantie

7. a. Tot 1 januari 2012 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Indien de vakantie-rechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.
- b. Per 1 januari 2012 geldt dat wettelijke vakantie-rechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, van rechtswege vervallen. Bovenwettelijke vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor



geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

8. a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
 - b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet kon worden genoten zal de hoofdredacteur in overleg met de journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen.
- Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend gedurende deze dagen dan wel de loonbetaling plaatsvindt op grond van de Wet Uitbreiding Loonbetaling Bij Ziekte (WULBZ).

Vakantie bij einde dienstverband en vervangende schadevergoeding

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

Arbeidsvoorwaarden op maat

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

Vakantietoelage

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

Artikel 18 Afwezigheid met behoud van salaris

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

Arbeidsongeschiktheid

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

Bijzonder verlof

2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de journalist over de hieronder voor respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof de beloning doorbetaald zoals deze gegolden zou hebben in geval van aanwezigheid van de journalist, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis resp. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de vaste partner of van een kind of pleegkind van de journalist zelf of van zijn vaste partner;
 - b. Gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;



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

Kortdurend zorgverlof

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

Artikel 18A Inzetbaarheid en scholing

Inzetbaarheid

1. Onder inzetbaarheid wordt verstaan de mogelijkheid van de journalist om nu, op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming maar ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toeneemt.

Scholing

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

Lagere functie

3. Journalisten vanaf 60 jaar worden in de gelegenheid gesteld om in onderling overleg met de werkgever in een lagere functie en de daarbij behorende lagere schaalsalaris te worden ingedeeld. Werkgever en journalist moeten beiden instemmen met deze afspraak. De opbouw van het pensioen wordt voortgezet op basis van de pensioengrondslag die gold direct voorafgaand aan de lagere functie-indeling.

Artikel 19 Regeling werktijdvermindering oudere journalisten

Normale gemiddelde arbeidsduur: keuze voor senioren

1. Voor journalisten die de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt, geldt op hun verzoek overeenkomstig het bepaalde in artikel 1A, lid 5, een normale gemiddelde arbeidsduur van 128 uur per vier weken



met behoud van salaris, met het recht om deze arbeidsduur te verdelen over vier dagen per week.

Parttime dienstverband

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

Bijzondere omstandigheden

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

Arbeidsongeschiktheid

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

Vakantierechten

5. De vakantierechten bedragen 185,6 uur per vakantiejaar.
Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 200 uren per vakantiejaar.

Géén roostervrije dagen

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

OVERGANGSREGELING VOOR DE GEBORTEJAREN 1952 EN 1953

Normale gemiddelde arbeidsduur: keuze voor senioren

7. In afwijking van het hierboven in artikel 19.1 gestelde geldt voor journalisten uit de geboorte jaren 1952 en 1953 die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, op hun verzoek overeenkomstig het bepaalde in artikel 1A, lid 5, een normale gemiddelde arbeidsduur van 128 uur per vier weken met behoud van salaris, met het recht om deze arbeidsduur te verdelen over vier dagen per week.

Parttime dienstverband

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

Bijzondere omstandigheden

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

Arbeidsongeschiktheid

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

Vakantierechten

11. De vakantierechten bedragen 185,6 uur per vakantiejaar.
Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 200 uren per vakantiejaar.

Géén roostervrije dagen

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



Artikel 19A Feestdagen

Feestdagen

1. a. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koningsdag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze cao en wel voor het eerst op 5 mei 2015.
- c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Zon- en feestdagen: etmalen

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

Compensatie

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

Artikel 20 Militaire dienst

Eerste oefening

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

Herhaling

2. Bij vervulling van herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht heeft de journalist recht op het volle netto salaris, onder aftrek van hetgeen hij van overheidswege ontvangt. Indien hij van overheidswege méér ontvangt dan het netto salaris, behoudt de journalist het meerdere. Verlof wegens vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.

Herplaatsing

3. De journalist die uit militaire dienst als in lid 2 bedoeld terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie. Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet de vervanger op dit recht worden gewezen.

Uitzondering

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

Niet bijtekenen zonder toestemming

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

Artikel 21 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

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

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



- Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- b. Over de in het kader van reïntegratie gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal 100% van het salaris worden doorbetaald. Er vindt ook 100% doorbetaling van het salaris plaats aan journalisten van wie – in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht – objectief op basis van een keuring in het kader van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.
 - c. Het eerste jaar waarin de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) van toepassing is (het derde jaar van arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering door de werkgever aangevuld tot 85% (ongemaximeerd).
Van werknemers van wie de arbeidsongeschiktheid na een keuring in het kader van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is vastgesteld op 35–80% wordt de uitkering niet door de werkgever aangevuld.
 - d. Indien de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naast de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ook een uitkering geniet krachtens de WW, bestaat geen recht op loonaanvulling als hierbovenbedoeld m.b.t. de uitkering krachtens de WW.
 - e. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in lid b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.
 - f. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.

Netto inkomen

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

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

3. Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1B, sub c bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het UVW WERKbedrijf laat inschrijven.
Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

Inschrijving UVW

4. Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsongeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het UVW WERKbedrijf laat inschrijven.
Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

Opzegverboden

5. Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen/ Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten/Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, mag de werkgever, tenzij om een dringende reden, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar.
Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan tenzij tussen directie en journalist overeenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de directie het uiterste is beproefd de journalist voor zijn restvaliditeit bij de opinieweekbladuitgever of daarbuiten passend werk te bezorgen.
Het opzegverbod voor de werkgever geldt niet indien de journalist arbeidsongeschikt is geworden nadat het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door de Regionaal Directeur van het UVW WERKbedrijf is ontvangen.



Second opinion

6. Het staat ieder der partijen vrij om, indien één der partijen het niet eens is met het oordeel van de Arbodienst over de arbeids(on)geschiktheid van de journalist, een 'second opinion' te vragen bij een andere erkende medische instantie dan die zou zijn aangewezen door de bedrijfsvereniging ingevolge artikel Boek 7:629a BW.

Sancties

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

Artikel 23 Vervanging bij verlof of vacature

Vervanging bij verlof of vacature

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

Artikel 25 Onkostenvergoeding

Onkostenvergoeding

De journalist heeft recht op vergoeding van de kosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden ten behoeve van zijn tijdschrift heeft gemaakt. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de directie door de hoofdredactie geadviseerd.

HOOFDSTUK IV AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel 26 Schriftelijke aanstelling

Aanstelling door directie

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

Schriftelijke aanstelling

2. De directie is verplicht er zorg voor te dragen aan de journalisten bij de aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke aanstelling uit te reiken welke onder meer het volgende zal bevatten:
 - a. De functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;
 - b. De eventuele verantwoordelijkheid, die de journalist overeenkomstig artikel 8 voor het redactionele gedeelte van een opinieweekblad draagt;
 - c. Het bij het begin der dienstbetrekking geldende salaris;
 - d. De eventueel aan een journalist toegekende bijzondere vergoedingen, zoals representatietoeslag e.d.;
 - e. Eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
 - f. Eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het – behoudens afwijkende bedingen – ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de uitgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten en andere journalistieke producten;
 - g. Een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het opinieweekblad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk wordt gebonden;
 - h. De bepaling van een proeftijd of van een termijn ingeval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 29;
 - i. De omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het opinieweekblad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen ingevolge het bepaalde bij artikel 11, lid 3;
 - j. De bepaling dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de uitgever en op eerste vordering van directie of hoofdredactie moet worden ingeleverd;



- l. De bepaling, dat door de journalist geen gegevens – de uitgever of de door deze uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst – aan derden zullen worden verstrekt, dan met toestemming van de directie;
- m. Het in artikel 13 bepaalde.

Wijzigingen: schriftelijk

3. Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Geen discriminatie

4. Bij het aangaan of beëindigen van de arbeidsovereenkomst en bij het toepassen van arbeidsvoorwaarden zal de werkgever geen onderscheid maken naar geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, ras, etnische afkomst of nationaliteit, alsmede godsdienst en politieke keuze, met inachtneming van de functie en het karakter van het blad.
Dit dient tot uitdrukking te worden gebracht in de personeelsadvertenties, sollicitatieprocedures, om- en bijscholingsmogelijkheden, promotiekansen e.d.

Artikel 26A Deeltijdarbeid

Gelegenheid tot deeltijdarbeid

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

Kenbaarheid deeltijd bij werving

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

Vervangende functie

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

Vorrangpositie deeltijdjournalisten

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

Artikel 27 Maatwerk

Arbeidsvoorwaarden op maat

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

Procedure

2. De volgorde in de besluitvorming rond maatwerk is als volgt:



- a. Regelingen met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg.
- b. Regelingen met betrekking tot arbeidsduur, arbeidstijden, overmatige werktijd en roostervrije dagen worden op initiatief van de werkgever besproken met de redactiecommissie/redactieraad.
- c. Besluiten ter zake worden gemeld aan de vakorganisaties, opdat zij, indien gewenst, deze besluiten marginaal kunnen toetsen aan de CAO;

Vrijwilligheid

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

Arbeidsvoorwaarden à la carte

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

Artikel 29 Termijn van aanstelling

Proeftijd

1. Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt deze schriftelijk aangegeven en geldt deze wederzijds.
Bij arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd een maand. Bij arbeidsovereenkomsten van twee jaar of langer bedraagt de proeftijd ten hoogste twee maanden

Arbeidsovereenkomst

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegeven voor:
 - a. hetzij onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduurIn de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van arbeidsovereenkomst van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegeven.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

3.
 - a. Een journalist kan voor bepaalde tijd worden aangesteld voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
 - b. Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan drie jaar kan binnen de genoemde termijn meerdere malen worden verlengd, in dier voege dat de minimum termijn vanaf het tweede tijdelijke contract zes maanden bedraagt.
 - c. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen tenminste twee maanden voor het verstrijken van de overeengekomen duur schriftelijk aan de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.
 - d. Indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, drie jaar of langer in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Tussentijdse opzegging

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

Beëindiging van rechtswege

5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de journalist eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de aow-gerechtigde leeftijd is bereikt.



Artikel 30 Opzegging

Schriftelijke opzegging

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

Opzegtermijnen

2. a. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden
c. De door de journalist in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, tot een maximum van drie maanden, geldt voor de werkgever een verdubbeling van de opzegtermijn.
d. In afwijking van het hiervoor onder de leden a., b., en c. bepaalde geldt voor journalisten die op 31 december 1998 reeds in dienst waren van de werkgever dat de op dat moment in de arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijnen van kracht blijven gedurende de duur van het dienstverband of tot het moment waarop partijen andersluidende afspraken terzake maken met inachtneming van het bepaalde in lid c.
e. Voor de journalist die op 31 december 1998 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment voor de werkgever een langere termijn van opzegging gold dan volgens het in de eerste volzin van lid c. bepaalde, blijft voor de werkgever de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Ontslagbescherming van leden van redactieraden en redactiecommissies

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

Artikel 31 Beëindiging wegens dringende redenen

Zonder uitkering van schadeloosstelling of wachtgeld

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

Binnen 48 uur

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

Overleg met hoofdredacteur

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



Artikel 33 Uitkering bij overlijden

Uitkering bij overlijden

1. Indien een journalist overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk toekomende salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarop volgende maanden. Op dit bedrag zal door de werkgever in mindering worden gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Aanvulling laatstgenoten salaris bij pensioenvoorziening

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

Aanvulling laatstgenoten salaris zonder pensioenvoorziening

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

Laatstgenoten salaris

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

Artikel 34B Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

Voortzetting pensioenopbouw

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

Artikel 39 Redactiecommissie en redactie-vertegenwoordigers

Redactiecommissie

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

Vaststelling aantal commissieleden

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

Periodiek overleg met directie en hoofdredactie

4. Het overleg tussen de redactiecommissie, de directie en de hoofdredactie zal geschieden op in onderling overleg vast te stellen periodieke tijdstippen, doch tenminste tweemaal per jaar, alsmede wanneer de redactiecommissie, de directie of de hoofdredactie, daartoe het verlangen te kennen geeft met opgave van de te behandelen onderwerpen. In dit overleg dient de directie mede aan de hand van concrete bedrijfsgegevens aan te geven welke gevolgen de tot dusver gerealiseerde arbeidsduurverkortung naar haar mening heeft gehad op de redactionele bezetting, rekening houdend met andere processen die van invloed zijn geweest op deze bezetting. Aan het begin van ieder kalenderjaar en voorts telkenmale wanneer vorenbedoeld overleg zulks vordert, zal de directie aan de redactiecommissie de gegevens verstrekken, die nodig zijn ter beoordeling van de rechtspositie der journalisten.



Redactievertegenwoordiger

5. Bij elke uitgeverij, waarbij niet meer dan zes, doch tenminste twee opinieweekbladjournalisten in dienst zijn, wordt het overleg van directie en hoofdredactie met deze journalisten gevoerd door een redactievertegenwoordiger.
De leden 1 tot en met 4 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

Goede samenwerking

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

Artikel 39A Vakbondswerk in de onderneming

Vertegenwoordigers van de vakvereniging

5. Onder vertegenwoordigers van de vakvereniging worden verstaan: leden van het bestuur, van de verenigingsraad, het afdelingsbestuur, en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie.

Geen nadelige invloed

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

Ontslagbescherming

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

BIJLAGE I-A FUNCTIENIVEAUGROEPEN

Artikel 1 Functieniveaugroepen

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

Artikel 2 Functieniveaumatrix

Functie-niveau	Hoofdredactie		Vormgeving		Redactie	
C	Hoofdredacteur A	PU				
B	Hoofdredacteur A Hoofdredacteur B	OP PU				
A	Hoofdredacteur B Hoofdredacteur C Adj.-hoofdredacteur A Adj.-hoofdredacteur A	OP PU PU OP	Art director A			
5	Adj.-hoofdredacteur B Hoofdredacteur C Adj.-hoofdredacteur B	PU OP OP	Art director B		Chef redactie Chef deelredactie Redacteur A Redacteur A	PU OP OP PU
4			Chef vormgeving Vormgever A		Chef eindredactie Redacteur B Redacteur B	OP PU
3			Vormgever B		Eindredacteur A Redacteur C Redacteur C	OP PU
2			Technisch eindredacteur	PU	Eindredacteur B Redacteur D Redacteur D	OP PU



Functie-niveau	Hoofredactie		Vormgeving		Redactie	
1					Redacteur E	PU

PU = *Publiekstijdschriftjournalisten*
OP = *Opinieweekbladjournalisten*

Artikel 3 Bijzondere indelingsregels m.b.t. leerlingjournalisten

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

Artikel 4 Volledig functie-indelingsinstrument

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

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

De integrale tekst van de voorlichtingsbrochure 'Functie-indelingsstelsel en loonopbouw behorende bij de CAO PUOP' staat ook vermeld op de web site www.uitgeverijbedrijf.nl => Downloads en op www.villamedia.nl

BIJLAGE I-B SALARISSCHALEN

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

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

MAANDSALARISSEN per 1 juli 2013

	Minimum	Periodiekstap voor de basisschaal	Tussen-maximum voor groeifuncties	Periodiekstap voor de topschaal	Schaalmaximum voor eindfuncties
Schaal V	3.372	225	4.494	112	5.620
Schaal IV	2.833	189	3.777	94	4.718
Schaal III	2.363	158	3.151	79	3.938
Schaal II	2.120	126	2.578	63	3.155
Schaal I	1.892	90	2.247	45	

UURLONEN per 1 juli 2013

	Minimum	Periodiekstap voor de basisschaal	Tussen-maximum voor groeifuncties	Periodiekstap voor de topschaal	Schaal-maximum voor eindfuncties
Schaal V	21,62		28,81		36,03
Schaal IV	18,16		24,21		30,24
Schaal III	15,15		20,20		25,24
Schaal II	13,59		16,53		20,22
Schaal I	12,13		14,40		

BIJLAGE IV OPLEIDINGSBELEID

(Artikel 18A van de cao)

Artikel 1 Doelstelling

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften – huidige en toekomstige – binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is erop gericht de positie van de journalist op de arbeidsmarkt (binnen of



buiten de onderneming) te behouden en zonodig te versterken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- de huidige functie van de journalist (scholing voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de journalisten nodig voor de vervulling van hun functie en zo nodig voor de verbetering daarvan)
- een mogelijke andere functie in het kader van het loopbaanbeleid (scholing gericht op de ontwikkeling van de journalist waardoor deze door kan groeien naar een andere functie en/of breder inzetbaar wordt)
- die journalisten van wie, rekening houdend met de ontwikkelingen in de ondernemingen zoals voorzien in ondernemingsplannen, te verwachten is dat de werkzaamheden in de komende jaren zullen vervallen of drastisch zullen wijzigen. Aan hen zal reeds in een vroeg stadium de mogelijkheid geboden worden om zich door functiegerichte of loopbaangerichte scholing op deze veranderingen voor te bereiden.
- extra scholingsinspanning wordt besteed aan journalisten die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan journalisten die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan werknemers die – hoewel hun vooropleiding wel voldoende is – het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Mede gezien het belang dat aan scholing wordt gehecht en de brede doelstelling moet scholing in principe openstaan voor alle journalisten.

Artikel 2 Uitwerking

In het kader van het opleidingsbeleid

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

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

Op basis van dit algemene opleidingsplan wordt gestreefd naar individuele opleidingsplannen. Het opleidingsbeleid en het algemene opleidingsplan worden aan de OR ter instemming voorgelegd voorzover de WOR dit voorschrijft. Bij verschil van mening kan de journalist gebruik maken van de bestaande klachtprocedures.

Artikel 3 Opleidingsfaciliteiten

- De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren
- De journalist wordt in principe in staat gesteld aan de opleiding, zoals vermeld onder 1a. en 1c., deel te nemen in werktijd. Voor 1b. en 1d. zal dit geschieden in nader overleg.
- De opleidingsfaciliteiten zijn ook van toepassing op parttimers;
- Van de journalist wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

BIJLAGE IV-A ARBEIDSVOORWAARDEN À LA CARTE

(Artikel 27.4 van de cao)

Artikel 1 Bronnen en doelen

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

Bronnen	Doelen
Bovenwettelijke vakantiedagen	Extra verlof (bijv. sabattical)
Bovenwettelijke vakantietoelage	Spaarloon
Bruto maandsalaris	Kinderopvang
Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13 ^e maand e.d.)	Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds



Bronnen	Doelen
Meerwerk-/overwerkvergoeding	PC privé
Verlof à la carte	Fiets van de zaak

Artikel 2 Gevolgen

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

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

Artikel 3. Bedrijfstakbureau

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

BIJLAGE IX MODEL REDACTIESTATUUT VOOR OPINIEWEEKBLADEN

(Artikel 12.3 van de cao)

Artikel 1 Considerans: het opinieweekblad en zijn functie

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

Artikel 2 Beginselverklaring

1. Bij elke opinieweekblad dienen de beginselen en/of het redactionele karakter duidelijk schriftelijk te



zijn vastgelegd. Van deze uitgangspunten resp. het redactionele karakter kan een nadere uitwerking zijn vastgelegd in richtlijnen.

2. De hoofdredactie en redactie beschouwen de beginselen en/of het redactionele karakter als gegeven indien en voor zover deze aan iedere in dienst van het betrokken opinieweekblad zijnde journalist schriftelijk zijn meegedeeld.

Artikel 3 De organen en hun bevoegdheden

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



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

Artikel 4 Samenstelling en werkwijze organen

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

Artikel 5 Overige bepalingen

1. Wanneer een lid van de redactie gewetensbezwaren heeft tegen een aan hem verstrekte opdracht en hij zich niet kan neerleggen bij een door de hoofdredactie ter zake genomen beslissing, kan hij zich wenden tot de redactievergadering met het verzoek om een uitspraak.
2. Wanneer de hoofdredactie ingrijpende wijzigingen aanbrengt of doet aanbrengen in verslagen of artikelen van redacteuren kan de betrokkene verlangen dat het stuk niet wordt geplaatst. Indien de hoofdredacteur niettemin tot plaatsing besluit, zal het artikel niet van de naam van betrokkene



worden voorzien en kan betrokkene zich tot de redactievergadering wenden met het verzoek om een uitspraak.

3. Indien de hoofdredactie besluit een verslag of artikel niet te plaatsen kan de betrokkene zich eveneens wenden tot de redactievergadering met het verzoek om een uitspraak. Indien de hoofdredactie meent een conclusie van de redactievergadering niet te kunnen aanvaarden, maakt zij haar standpunt gemotiveerd kenbaar aan de redactievergadering.
4. Indien besloten wordt in het kader van de dienstbetrekking gemaakt werk van een lid van de redactie of van een journalist, niet zijnde redactielid, te plaatsen in een ander publiciteitsorgaan, is daarvoor de toestemming van betrokkene nodig. Toestemming zal slechts mogen worden onthouden om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan.
5. De hoofdredactie wordt van de aanvang af vertrouwelijk geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie, fusie, koop, verkoop of liquidatie van de uitgeverij of de opinieweekbladuitgaven, tot uitgave of liquidatie van een titel, tot opnemings in een concernverband en/of verbindingen van andere aard.
6. Alvorens aan de in lid 5.4 genoemde voornemens enig begin van uitvoering te geven, pleegt de directie vertrouwelijk overleg met de redactieraad over boven genoemde aangelegenheden, tenzij redelijkerwijze kan worden aangenomen dat deze geen invloed zullen hebben op de redactionele functie van het betrokken opinieweekblad.
7.
 - a. Zodra de verwachting gewettigd is, dat de in lid 5.5 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie te zelfder tijd als zij de ondernemingsraad verplicht is in te lichten de redactieraad in de gelegenheid zich een oordeel hierover te vormen.
 - b. Alvorens de directie een definitieve beslissing neemt te dezer zake stelt zij de redactieraad in de gelegenheid overleg te plegen met de redactievergadering en pleegt ook zelf overeenkomstig artikel 3.14 overleg met de redactievergadering. De redactieraad kan zich, zo mogelijk in samenwerking met de ondernemingsraad, laten bijstaan door een, in overeenstemming met de directie c.q. uitgever uit te nodigen deskundige, die vertrouwelijk inzage krijgt in alle bescheiden die voor de te nemen beslissing van belang zijn.
8. De directie licht de redactieraad zo spoedig mogelijk in over een voorgenomen wijziging in de samenstelling van de kring van eigenaren van de uitgeverij, alsmede van de raad van commissarissen en/of een ander college van toezicht.
9. Indien een onderwerp behoort tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad belet zulks niet de uitoefening van de bevoegdheden van de redactievergadering en/of redactieraad, zoals in dit statuut omschreven.
10. Indien de hoofdredactie wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een gedachtenwisseling in de ondernemingsraad zal zij daaraan gevolg geven. De redactieraad zal de ondernemingsraad geregeld op de hoogte stellen van zijn werkzaamheden.
11. De redactieraad treedt niet in de bevoegdheden die krachtens de cao behoren tot die van redactiecommissie.

Artikel 7 Slotbepaling

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2013.

Dictum III

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



Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2014 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 17 december 2013

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

namens deze:

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

M.H.M. van der Goes.