



Publiekstijdschriftjournalisten 2013 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten

UAW Nr. 11503

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) ter ener zijde: Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf;

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

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingediend door F&L Publishing Group.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

F&L Publishing Group B.V. legt zich toe op het uitgeven van een zestiental publiekstijdschriften. Het bedrijf is geen lid van enige werkgeversorganisatie, maar in de arbeidsovereenkomsten wordt de cao van het Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijbedrijf (BTU-cao) van toepassing verklaard, ongeacht of deze cao algemeen verbindend is verklaard of niet.

Volgens bedenkinghebbende zijn in de lopende BTU-cao de functies van bureauredacteur en hoofdredacteur komen te vervallen en zal als gevolg hiervan het onderhavige avv-besluit van de cao voor de Publiekstijdschriftjournalisten van toepassing zijn op de uitgeefkern van het bedrijf. De cao voor de Publiekstijdschriftjournalisten is echter afwijkend ten opzichte van de BTU-cao voor wat betreft de functie-indelingen, de overmatige werktijden, het aantal vakantiedagen, het functiegebouw en het salarisgebouw.

Bedenkinghebbende verzoekt onderhavige cao vanwege onduidelijkheid niet algemeen verbindend te verklaren, tenzij er een overgangsregeling is opgenomen en verwijst hierbij naar paragraaf 5.2 van het Toetsingskader AVV.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

De binding aan een avv-besluit volgt uit de werkingssfeer van dat besluit. Een avv-besluit kan rechte afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst over welke cao van toepassing is, overrulen. Voor journalisten is de cao voor Publiekstijdschriftjournalisten van toepassing. Voor het overige personeel is de BTU-cao van toepassing, waarbij journalisten zijn uitgezonderd van deze werkingssfeer. Van onduidelijkheid over de werkingssfeer kan dus geen sprake zijn en is een situatie als bedoeld in paragraaf 5.2 van het Toetsingskader niet aan de orde.

Overigens worden cao-bepalingen tijdens de avv-procedure getoetst aan de Wet AVV, overige wet- en regelgeving en het avv-beleid en niet op mogelijke toepassingspraktijk. Voor vragen over de toepassingspraktijk kan men zich wenden tot cao-partijen. Een eventueel geschil hieromtrent kan aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.

Gelet op het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de bedenkingen niet van dien aard zijn, dat zij algemeen verbindendverklaring in de weg staan.

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:

Journalist

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

Journalistieke arbeid

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

Leerling-journalist

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

Hoofdredacteur

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

Werkgever/uitgever

e. *Werkgever*: de Nederlandse natuurlijke persoon of rechtspersoon of vennootschap onder firma of en commandite, gevestigd in Nederland, wiens/welks voornaamste bedrijvigheid is het uitgeven van één of meer bladen, die als publikstijdschrift worden aangemerkt, en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten.

Directie

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

Publikstijdschrift

g. *Publikstijdschrift*: elk tijdschrift dat:

- geëxploiteerd wordt door verkoop op de vrije markt van bladen en/of advertentieruimte en tenminste vier keer per jaar verschijnt, terwijl de inkomsten uit losse verkoop, abonnementsgelden, advertenties en/of de bijdragen van een onderneming of groep van ondernemingen, tenminste de helft van de exploitatiekosten bedragen en;
- gericht is op een brede lezerskring van vrouwen en/of mannen, gezinnen, jongeren of kinderen, en van inhoud algemeen informatief, ontspannend en al dan niet meningvormend is;
- ofwel gericht is op een lezerskring die naar belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding beperkt is, en van inhoud voornamelijk informatief, instructief en al dan niet meningvormend op het gebied van die belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding is. Onder belangstelling is hier niet te begrijpen beroeps-/bedrijfsmatige belangstelling.

Roostervrije dag

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



Artikel 1A Normale arbeidsduur

Normale arbeidsduur

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.

Leerlingjournalisten

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

Werktijdvermindering oudere journalisten

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/ hoofdredacteuren, 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.

Artikel 9 Leerling-journalist

Leerling-journalist

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

Ten hoogste twee jaar

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



Arbeidsduur

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

Salaris

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

Vakantie

5. De vakantierechten bedragen 166,4 uren per vakantiejaar.

Leerplan

6. De uitgever is verplicht voor leerling-journalisten een of meer leerplannen vast te stellen. Een leerplan dient onderdeel uit te maken van de arbeidsovereenkomst met de leerling-journalist. Alvorens een dergelijk plan door de directie wordt vastgesteld vindt over de inhoud daarvan overleg plaats met hoofdredactie en redactieraad.
In het leerplan zullen tenminste worden vastgesteld:
 - het doel van de opleiding;
 - de faciliteiten waarover de leerling-journalist kan beschikken voor zijn opleiding;
 - de wijze waarop de leerling-journalist tijdens de leerperiode zal worden begeleid.

Uitgezonderde bepalingen

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

Artikel 10 Stagiaires School/Academie voor de Journalistiek

Stagevergoeding

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

Kostenvergoeding

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

Stagecontract

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

HOOFDSTUK II INDELING EN SALARIËRING

Artikel 10A Indeling en salariëring

Indeling in functiegroepen

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. 3 oktober 2008 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao, gepubliceerd onder UAW 10837 in de Staatscourant van 7 oktober 2008, nr 194.



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. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.
- c. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.
De beroepsprocedure is beschreven in de voorlichtingsbrochure 'Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO PUOP'.

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 salarischgroepen, 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 salarischgroep 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

Geregeld overleg

1. De directie en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot de redactionele aangelegenheden, alsmede met betrekking tot die aangelegenheden, waarbij de naam, die het blad in redactioneel opzicht heeft, mede betrokken kan zijn, geregeld met elkaar overleg plegen.

Aanwijzingen en voorschriften

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

Journalistieke werkzaamheden; andere taken

3. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke of aanvullende correctiearbeid worden opgedragen, tenzij hij naast zijn journalistieke werk een andere taak ten behoeve van de uitgever, in wiens dienst hij is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.

Andere journalistieke terreinen

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

Artikel 12 Statuut voor hoofdredactie en redactie

Redactiestatuut

1. De uitgever is gehouden per publiekstijschrift een redactiestatuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt.
Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle in dienst werkzame journalisten.

Uitzondering

2. Van de in het eerste lid van dit artikel vastgelegde gehoudenheid kan worden afgeweken in die



gevallen waarin een hoofdredactie en/of een redactie werkzaam is/zijn voor meer dan één publiekstijdschrift.

In die gevallen kan, op basis van het modelstatuut en zonder aantasting van de daaraan ten grondslag liggende oogmerken, bij de betrokken uitgever een statuut tot stand worden gebracht, dat in overeenstemming is met de situatie dat de hoofdredactie en/of de redactie meer publiekstijdschriften samenstelt/samenstellen.

Vooraf overleg

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

Model-redactiestatuut

4. Bij dit overleg zal het model voor een dergelijk statuut uitgangspunt zijn. Het staat de publiekstijdschriftuitgever vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen.

Het model is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.

Verplichte aanpassing

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

Redactiestatuut per uitgave

6. Per uitgave geldt een redactiestatuut dat is overeengekomen tussen redactie en directie. Indien geen redactiestatuut is overeengekomen geldt het door partijen nader ingevulde model-redactiestatuut zoals opgenomen in Bijlage IX.

Artikel 13 Medewerking aan andere bladen en persbureaus

Nevenwerkzaamheden fulltime journalisten

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



Niet-journalistieke nevenwerkzaamheden fulltime journalisten

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

Niet-journalistieke nevenwerkzaamheden parttime journalisten

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 publikstijdschrift 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 in vrije tijd

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

Categorieën

2. a. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 3, 4, en 5; journalisten van 58 jaar en ouder, ingedeeld in schaal 2; en de leerling-journalisten van schaal 1 geldt dat zij recht hebben op 100% compensatie in vrije tijd bij een overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur.
Daarnaast geldt voor journalisten in schaal 3 respectievelijk 4 en 5 dat zij recht hebben op 2 respectievelijk 3 extra vrije dagen per jaar waarvoor geen overmatige werktijd behoeft te worden aangetoond.
- b. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 2 met uitzondering van journalisten van 58 jaar en ouder, geldt dat zij recht hebben op een vergoeding gelijk aan het uurloon van de journalist verhoogd met de vakantietoeslag voor elk uur overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur met een maximum van 8 uur per vier weken. Deze acht uur geldt ook voor journalisten werkzaam in deeltijd.
Boven dit maximum geldt voor de meerdere uren een compensatie van 150% hetzij in vrije tijd, hetzij in geld.

Vaststelling overmatige werktijd

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

Artikel 14A Roostervrije dagen

Rooster

1. De roostervrije dagen worden opgenomen volgens een door de hoofdredacteur op te stellen



rooster, dat ter vaststelling aan de directie wordt voorgelegd.

Arbeid op roostervrije dagen

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

Geen samenloop met feestdagen

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

Samenloop met ziekte of buitengewoon verlof

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

Collectieve aanwijzing

5. Het is de directie toegestaan om na overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar ten hoogste drie roostervrije dagen, al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen. De aanwijzing dient voor de aanvang van het kalenderjaar te geschieden.

Opsparen

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 en leerling-journalisten hebben geen recht op roostervrije dagen.

Artikel 15 Langdurige afwezigheid

Verlofregeling

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

Niet opgenomen verlof bij beëindiging dienstverband

2. Mocht de dienstbetrekking door welke oorzaak ook zijn geëindigd voordat de journalist het hem toegekende extra verlof heeft kunnen genieten, dan wordt hem (of in geval van zijn overlijden zijn nabestaanden) een redelijke vergoeding toegekend, bij de vaststelling waarvan de directie het laatstgenoten salaris in aanmerking zal nemen. Deze laatste bepaling is van overeenkomstige toepassing, indien de journalist ten gevolge van langdurige ziekte zijn extra verlof niet kan opnemen.

Artikel 16 Rustdag

Wekelijkse rustperiode

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 26 dagen vakantie per jaar, van tenminste 187,2 uren met behoud van salaris. Vakantiedagen resp. rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
b. De journalist die bij aanvang van het kalenderjaar de 50-, respectievelijk 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar 3, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van salaris tot het vakantiejaar waarin de 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 vakantierechten.

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 vakantierechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.
- b. Per 1 januari 2012 geldt dat wettelijke vakantierechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, van rechtswege vervallen.
Bovenwettelijke vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

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 Ziekwet 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 toeslag. Het zelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- c. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, zal het sub a genoemde percentage worden berekend over het salaris van de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in betrokken vakantiejaar gewerkte aantal werkdagen.

Artikel 18 Afwezigheid met behoud van salaris

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

Arbeidsongeschiktheid

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 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 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 192 uur per vakantiejaar. Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 208 uren per vakantiejaar.

Géén roostervrije dagen

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

OVERGANGSREGELING VOOR DE GEBOORTEJAREN 1952 EN 1953

Normale arbeidsduur: keuze voor senioren

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

Parttime dienstverband

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 192 uur per vakantiejaar.



Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 208 uren per vakantiejaar.

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

1A. Vervallen

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 hierboven bedoeld m.b.t. de uitkering krachtens de WW.
- e. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in lid b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.
- f. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.

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 arbeidsgeschikt ware geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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 publiekstijdschriftuitgever of daarbuiten passend werk te bezorgen.

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

Second opinion

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 een redelijke vergoeding 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 – bij voorkeur overeenkomstig het als Bijlage X bij deze cao opgenomen formulier – 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 publiekstijdschrift 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;
- h. Een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het publiekstijdschrift, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk wordt gebonden;
 - i. De bepaling van een proeftijd of van een termijn ingeval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 9 en/of 29;
 - j. De omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het publiekstijdschrift, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen ingevolge het bepaalde bij artikel 11, lid 3;
 - k. De bepaling dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de uitgever en op eerste vordering van directie of hoofdredactie moet worden ingeleverd;
 - l. De bepaling, dat door de journalist geen gegevens – de uitgever of de door deze uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst – aan derden zullen worden verstrekt, dan met toestemming van de directie;
 - m. Het in artikel 13 bepaalde.

Wijzigingen: schriftelijk

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.

Voorrangspositie 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 voorrangspositie. Na deze periode vervalt niet de mogelijkheid om te opteren voor een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren maar wel de voorrangspositie om daarvoor in aanmerking te komen.

Artikel 27 Maatwerk

Arbeidsvoorwaarden op maat

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 arbeidstijd, 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 die voege dat de minimum termijn vanaf het tweede tijdelijke contract zes maanden bedraagt.
 - c. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen tenminste twee maanden voor het verstrijken van de overeengekomen duur schriftelijk aan de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.
 - d. Indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, drie jaar of langer in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.



Leerling-journalisten

4. Tenzij partijen anders zijn overeengekomen wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd (onverminderd het bepaalde in artikel 9).
Wenst een van de partijen het dienstverband aan het einde van de leertijd niet te verlengen, dan dient zij dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd aan de andere partij schriftelijk mee te delen.

Tussentijdse opzegging

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

Beëindiging van rechtswege

6. 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.

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.

HOOFDSTUK V VUT, PENSIOEN, LEVENSLOOP

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 maandelijks 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.

HOOFDSTUK VI STRUCTUURWIJZIGING

Artikel 39 Redactiecommissie en redactievertegenwoordigers

Redactiecommissie

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

Vaststelling aantal commissieleden

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

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.

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 elk publicatijschrift, waarbij niet meer dan zes, doch tenminste twee publicatijschriftjournalisten 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. Bij alle publicatijschriften 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 en daarmee krachtens artikel 13, lid 3 sub a gelijk te stellen verenigingsorganen.

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 functie-indelingsinstrument voor Publicatijschrift- 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



Functie-niveau	Hoofdredactie	Vormgeving	Redactie
4		Chef vormgeving Vormgever A	Chef eindredactie Redacteur B Redacteur B
3		Vormgever B	Eindredacteur A Redacteur C Redacteur C
2		Technisch eindredacteur	Eindredacteur B Redacteur D Redacteur D
1			Redacteur E

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 website www.uitgeverijbedrijf.nl => Downloads en op www.villamedia.nl

BIJLAGEN I-B SALARISSCHALEN

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

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

MAANDSALARISSEN per 1 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	Periodiek-stap voor de basisschaal	Tussen-maximum voor groeifuncties	Periodiek-stap 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 er op gericht de positie van de journalist op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zo nodig te versterken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- 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 klachtrechtprocedures.

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 uitruil in het kader van het realiseren van arbeidsvoorwaarden op maat binnen



de onderneming in aanmerking kunnen komen, zijn:

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

Gevolgen

Artikel 2

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

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

Bedrijfstakbureau

Artikel 3

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

BIJLAGE IX MODELREDACTIESTATUUT VOOR PUBLIEKSTIJDSCRIFTEN

(Artikel 12.6 van de cao)

Artikel 1 Considerans: het publiekstijdschrift en zijn functie

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



in het bedrijf wordt geregeld, is derhalve van een andere aard dan de medezeggenschap die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden en andere afspraken in het bedrijf gelijkelijk geldt.

- Krachtens de Wet berust de leiding van de uitgeverij bij de statutaire directie. Zij is aansprakelijk en verantwoordelijk voor en heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de gang van zaken in de onderneming en de exploitatie van het publiekstijdschrift, resp. de publiekstijdschriften, door haar uitgegeven.

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

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

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

Begripsomschrijvingen

3. In dit modelredactiestatuut wordt verstaan onder:

Directie

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

Hoofdredacteur

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

Hoofdredactie

- c. Hoofdredactie: de gezamenlijke hoofdredacteurs.

Redacteur

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

Redactievergadering

- e. leden van de redactievergadering zijn:
 1. alle redacteurs (journalisten, vormgevers, fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst zijn van het publiekstijdschrift;
 2. de redactionele medewerkers ten aanzien van wie de redactievergadering, bestaande uit de leden onder 1 genoemd, met instemming van de directie heeft besloten hen tot de redactievergadering toe te laten.

Redactieraad

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

Artikel 2 Uitgangspunten

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



Artikel 3 Organen en hun bevoegdheden

1. Er is een redactievergadering, die het orgaan is van de in dit statuut vastgelegde medezeggenschap van de redactie in redactionele aangelegenheden.
2. Er is een redactieraad die de redactievergadering vertegenwoordigt bij het overleg met de directie. De redactievergadering kan aan de redactieraad ten behoeve van het overleg de haar krachtens dit statuut verleende bevoegdheden delegeren. De redactieraad is tevens een orgaan van wederzijdse informatie en onderling beraad tussen redactie en hoofdredactie.
3. De hoofdredactie heeft de leiding van de redactie van het publiekstijdschrift en is verantwoordelijk voor de redactionele inhoud ervan.
4. De hoofdredactie voert in overeenstemming met de vastgelegde redactionele uitgangspunten en /of het redactionele karakter en/of de richtlijnen, in overleg met de redactievergadering, het algemene beleid ten aanzien van de samenstelling, de inhoud en vormgeving van het publiekstijdschrift, één en ander onverlet de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de hoofdredactie, zoals geregeld in artikel 3.3.
5. In alle gevallen waarin de directie weet of kan vermoeden dat haar beslissingen ten aanzien van de algemene bedrijfsvoering rechtstreeks of zijdelings invloed van belang kunnen hebben op het redactionele beleid, pleegt zij vooraf overleg met de hoofdredactie en de redactieraad.
6. Over aangelegenheden waarbij de naam welke een publiekstijdschrift in redactioneel opzicht heeft, kan zijn betrokken zal de directie vooraf overleg plegen met de hoofdredactie en de redactieraad. Van zulke aangelegenheden is ondermeer sprake bij wijziging van de verschijningsfrequentie, ingrijpende wijziging van de verhouding tussen redactie- en advertentie pagina's, ingrijpende wijziging van de lay-out, wijziging in het advertentiebeleid voor zover dit opneming of wering van advertenties van bepaalde aard omvat, campagnes afgestemd op de lezersmarkt, de verkoop van artikelen aan andere bladen. Het gestelde in de artikelen 3.5. en 3.6. heeft geen betrekking op het functionele overleg tussen directie en hoofdredactie, als organen belast met de dagelijkse leiding van het publiekstijdschrift.
7. In alle gevallen waarin de hoofdredactie weet of kan vermoeden dat redactionele beslissingen rechtstreeks of zijdelings invloed van belang kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering pleegt zij vooraf overleg met de directie.
8. Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de directie van de onderneming verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering, die mede het recht heeft tot voordracht voor benoeming of ontslag.
9. Een hoofdredacteur wordt niet benoemd of ontslagen dan overeenkomstig de procedure als bepaald in art 3.15, onverminderd de bevoegdheid van de directie tot ontslag op staande voet.
10. Binnen het kader van het in de onderneming te voeren personeelsbeleid dienen hoofdredactie en redactievergadering tot overeenstemming te komen over het redactionele personeelsbeleid. De aanstelling van redactieleden geschiedt door de directie in overleg met de hoofdredactie. De directie kan geen redactielid ontslaan dan nadat overleg met de hoofdredactie hierover is gepleegd.
11. De hoofdredactie pleegt met de redactieraad overleg over de hoogte en de verdeling over de verschillende posten van het redactiebudget – waaronder niet de post salarissen is begrepen – alsmede over ingrijpende wijzigingen in de besteding.
12. De hoofdredactie wordt door de directie geregeld vertrouwelijk op de hoogte gesteld van de financieel-economische positie van de aan haar verantwoordelijkheid toevertrouwde uitgave en van de onderneming op basis van de exploitatierekening en de begroting resp. de meerjarenplanning. De redactieraad zal tenminste tweemaal per jaar zulk een toelichting verkrijgen terzake van het betrokken publiekstijdschrift mede in het kader van de gang van zaken binnen de gehele onderneming.
13. Besluiten tot wijzigingen van de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15. De redactievergadering is bevoegd voorstellen tot dergelijke wijziging te doen.



14. Besluiten die naar de mening van de redactievergadering van fundamenteel belang zijn voor de taak en functie van de redactie worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15. Dit geldt met name voor wijziging van karakter en verschijningsvorm van het publiekstijdschrift, wijziging van de samenstelling en positie van de redactie en hoofdredactie en besluiten als bedoeld in artikel 5.6.
15. In de gevallen genoemd in de artikelen 3.9, 3.13, 3.14, 5.6 en 7 neemt de directie pas een beslissing nadat diepgaand overleg heeft plaatsgehad met de redactievergadering. Wanneer directie en redactievergadering niet tot overeenstemming komen brengt de redactievergadering, ongeacht of zij reeds eerder van het recht tot voordracht resp. het doen van voorstellen gebruik maakte, binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd advies uit. De directie wijkt niet af van het advies van de redactievergadering dan om zwaarwichtige redenen die zij binnen 14 dagen schriftelijk aan de redactievergadering kenbaar maakt. De uitvoering van dit besluit heeft niet eerder plaats dan 14 dagen na dagtekening van deze schriftelijke motivering. Geschillen over de toepassing van de procedurevoorschriften van dit artikel kunnen aanhangig worden gemaakt bij de president van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam in hoogste ressort. Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt uiterlijk op de 14e dag volgend op die van dagtekening van vorenbedoelde schriftelijke motivering. Vanaf het moment waarop de dagvaarding aan de directie is betekend schort deze de uitvoering van het aan de procedure onderworpen besluit op tot de rechter een uitspraak heeft gedaan.

Artikel 4 Samenstelling en werkwijze organen

1. De leden van de redactievergadering zijn:
 - a. Alle redacteuren (journalisten, vormgevers en fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst van het publiekstijdschrift zijn;
 - b. De redactionele medewerkers ten aanzien van wie de redactievergadering, bestaande uit de leden onder a. genoemd, met instemming van de directie heeft besloten hen tot de redactievergadering toe te laten.Uitsluitend de hierboven (sub a. en sub b.) genoemde leden van de redactievergadering hebben stemrecht. De stemgerechtigde leden van de redactievergadering beslissen welke redactionele medewerkers zonder stemrecht de vergaderingen kunnen bijwonen.
2. De redactievergadering komt tenminste eenmaal per kwartaal bijeen.
3. Op verzoek van de hoofdredactie, de redactieraad of tenminste een vijfde van het totaal aantal leden dient een redactievergadering te worden gehouden. Binnen één week na indiening van het verzoek roept de voorzitter de redactievergadering bijeen.
4. De hoofdredacteur of één der hoofdredacteuren is voorzitter van de redactievergadering behoudens zijn vrijwillige afstand van dit recht of een afwijkend onderling akkoord ten deze.
5. De redactievergadering kan slechts geldige besluiten nemen wanneer meer dan de helft der leden aan de stemming deelneemt. Er wordt besloten met gewone meerderheid van stemmen. In de gevallen genoemd in de artikelen 3.14 en 3.15 is voor de geldigheid vereist dat is besloten met een meerderheid van tweederde van het aantal aanwezige leden, tenminste overeenkomende met de gewone meerderheid van de voltallige redactievergadering. Voor de geldigheid van elk besluit is voorts vereist dat schriftelijk is vastgelegd welke beslissing is genomen en wie aan de stemming hebben deelgenomen.
6. Jaarlijks kiest de redactievergadering bij schriftelijke stemming een redactieraad, waarbij alle leden actief en passief kiesrecht hebben. De hoofdredacteuren hebben uitsluitend actief kiesrecht. Indien de redactievergadering in een speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering als oordeel uitspreekt, dat de redactie door de zittende redactieraad niet meer naar behoren wordt vertegenwoordigd treedt de redactieraad af. Een nieuwe redactieraad dient te worden gekozen binnen 14 dagen na de datum van aftreden.
7. De redactieraad zal tenminste drie leden tellen. Hij kiest uit zijn midden een voorzitter.
8. De vergaderingen van de redactieraad zijn als regel openbaar voor de leden van de redactievergadering. Van elke vergadering van de redactieraad wordt schriftelijk aankondiging gedaan en wordt verslag uitgebracht aan de redactievergadering. Besluiten worden schriftelijk vastgelegd. Alleen wanneer de redactieraad zelf meent dat een vergadering een besloten karakter moet dragen kan van deze openbaarheid worden afgeweken.



9. De hoofdredactie kan zich op eigen initiatief of zal zich op verzoek van de redactieraad in het overleg met de directie laten bijstaan door één of meer leden van de redactieraad.

Artikel 5 Overige bepalingen

1. In het geval dat een lid van de redactie gewetensbezwaren heeft tegen een aan hem verstrekte opdracht en hij zich niet kan neerleggen bij een door de hoofdredactie ter zake genomen beslissing, kan hij zich wenden tot de redactieraad met het verzoek om een bindende uitspraak.
2. In het geval dat de hoofdredactie ingrijpende wijzigingen aanbrengt of doet aanbrengen in bijdragen van redacteuren kan de betrokkene verlangen dat het stuk niet wordt geplaatst. Slechts om redenen van productietechnische of spoedeisende aard kan de hoofdredactie beslissen dat de bijdrage wordt geplaatst. In dat geval kan, indien betrokkene daarom verzoekt, zijn naam worden weggelaten. Indien de betrokkene het niet met de genomen beslissing eens is kan hij zich wenden tot de redactieraad met het verzoek om een uitspraak.
3. Indien de hoofdredactie om principiële redenen besluit een bijdrage van een lid van de redactie niet te plaatsen kan de betrokkene zich eveneens wenden tot de redactieraad met het verzoek om een uitspraak. Indien de hoofdredactie meent een uitspraak van de redactieraad niet te kunnen aanvaarden, maakt zij haar standpunt gemotiveerd kenbaar aan de redactievergadering.
4. Indien besloten wordt in het kader van de dienstbetrekking gemaakt werk van een lid van de redactie of van een journalist, niet zijnde redactielid, te plaatsen in een ander publiciteitsorgaan, is daarvoor toestemming van betrokkene nodig. Toestemming zal slechts worden onthouden om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan.
5. De hoofdredactie wordt van de aanvang af door de directie vertrouwelijk geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie, fusie, koop, verkoop of liquidatie van de uitgeverij of tot uitgave of tot liquidatie van een tijdschrift, tot opnemings in een concernverband en/of verbindingen van andere aard.
6. Alvorens aan de in lid 5 genoemde voornemens enig begin van uitvoering te geven, pleegt de directie vertrouwelijk overleg met de redactieraad over bovengenoemde aangelegenheden, tenzij redelijkerwijze kan worden aangenomen dat deze geen invloed zullen hebben op de gang van zaken bij het betrokken publiekstijdschrift.
7. Zodra de verwachting gewettigd is, dat de in lid 5 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie te zelfder tijd als zij de ondernemingsraad verplicht is in te lichten de redactieraad in de gelegenheid zich een oordeel hierover te vormen.
De redactieraad kan zich, zo mogelijk in samenwerking met de ondernemingsraad, laten bijstaan door een, in overeenstemming met de directie uit te nodigen deskundige, die vertrouwelijk inzage krijgt in alle bescheiden die voor de te nemen beslissing van belang zijn. Besluiten worden door de directie niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15.
8. De directie licht de hoofdredactie en de redactieraad zo spoedig mogelijk in over een voorgenomen wijziging in de samenstelling van de kring van eigenaren van de uitgeverij, alsmede van de raad van commissarissen en/of een ander college van toezicht.
9. Indien een onderwerp behoort tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad belet zulks niet de uitoefening van de bevoegdheden van de redactievergadering en/of redactieraad zoals in dit statuut omschreven.
10. De redactieraad treedt niet in de bevoegdheden die krachtens de CAO behoren tot die van de redactiecommissie.

Artikel 7 Slotbepaling

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



BIJLAGE X MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR PUBLIEKSTIJDSCRIFTJOURNALISTEN

(Artikel 26 lid 2 van de CAO)

De ondergetekenden:

...1),
gevestigd te ...

hierna te noemen A,

en

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

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

Artikel 1 Aanstelling

1. A stelt B aan met ingang van ... 20..., om in haar dienst journalistieke arbeid te verrichten ten behoeve van het door A uitgegeven publiekstijdschrift ... (alsmede ten behoeve van de volgende door A verder uitgegeven publiekstijdschriften ...).
2. B wordt belast met de functie van/ wordt aangesteld 3) als leerling-journalist/aspirant-journalist. Daarnaevens wordt hij belast met4)
3. De aanstelling geschiedt voor onbepaalde tijd, eventueel met een proeftijd van ...5) voor de duur van ... 6) zijnde tot ...

Artikel 2 Indeling

1. B wordt ingedeeld in schaal
2. Per de datum van indiensttreding wordt het aantal functie jaren voor B, voor de berekening van het hem in zijn klasse toekomende normsalaris, vastgesteld op ... jaren.

Artikel 3 Salariëring

1. Het salaris van B bedraagt, per maand/periode berekend, op de in artikel 1 lid 1 vermelde datum:
 - a. normsalaris €...
 - c. een vaste toelage wegens ...7) van: ...% € ...
... 8) €Totaal: € ...
2. De uitbetaling van het netsalaris geschiedt maandelijks / om de vier weken, en wel op...9)

Artikel 4 Uitvoering werkzaamheden

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

- a. de hem door hoofdredactie en directie – overeenkomstig het bepaalde in artikel 12 van de cao gegeven voorschriften en aanwijzingen;
- b. de hem in artikel 26 lid 2 sub 1 van de cao opgelegde geheimhoudingsplicht, welke meebrengt dat hij geen gegevens – de onderneming van A of de door haar uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen, dat geheimhouding is gewenst – aan derden zal verstrekken noch tijdens noch na beëindiging van het dienstverband, dan met toestemming van A.
- c. de beginselen/het karakter van ...10) hier als volgt omschreven ...

Artikel 5 Journalistiek legitimatiebewijs

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



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

Artikel 6 11) Leerplan

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

Artikel 7 Toepassing van de cao

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

Plaats ... , datum ...

Handtekening ...

Toelichting

- 1) Naam van de onderneming.
- 2) Naam van de journalist.
- 3) Omschrijving van de journalistieke functie, dus bijvoorbeeld: hoofdredacteur, redacteur-verslaggever, kunstcriticus enz.; respectievelijk leerling-journalist/aspirant-journalist.
- 4) Omschrijving van bijzondere, niet uit zijn functie voortvloeiende, journalistieke werkzaamheden en/of van niet-journalistieke werkzaamheden, als bedoeld in artikel 11, leden 3 en 4 van de cao, waarmee de journalist eventueel mocht worden belast.
- 5) Ten hoogste een maand bij contracten voor minder dan twee jaar, ten hoogste twee maanden voor contracten van twee jaar of langer.
- 6) Ten hoogste één jaar; echter voor leerling-journalisten ten hoogste voor de duur van de leertijd (maximaal twee jaar).
De leer/werktijd van leerling-journalisten bedraagt 128 uren per vier weken.
- 7) In te vullen indien aan de journalist – bijvoorbeeld wegens de regelmatige vervulling van een bijzondere neventaak – een vaste toelage boven zijn salaris mocht zijn toegekend.
- 8) Hier kunnen eventuele andere salarisbestanddelen of -bijslagen worden vermeld.
- 9) Hier de vaste datum of het op andere wijze bepaalde tijdstip van uitbetaling vermelden.
- 10) De naam van het (de) betrokken blad(en).
- 11) Alleen van toepassing op leerling-journalisten.

BIJLAGE XI MODEL STAGECONTRACT

(Artikel 10.3 van de cao)

Artikel 1 Aanstelling

A stelt B aan met ingang van ... om bij haar een journalistieke stage te vervullen op de redactie van het door A uitgegeven tijdschrift ...
(alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven tijdschriften)

Artikel 2 Duur

De aanstelling geschiedt voor het tijdvak van ... tot ...

Artikel 3 Einde

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

Artikel 4 Vergoeding

De stagevergoeding van B bedraagt per maand € ...



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

B ontvangt een vergoeding voor onkosten wegens ... ad € ...

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

Artikel 5 Doel

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

Artikel 6 Mentor

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

Artikel 7 Stageplaatsen

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

van ... tot ... op: ...

van ... tot ... op: ...

van ... tot ... op: ...

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

Artikel 8

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

Plaats ...

Datum ...

(Handtekeningen)

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, 19 december 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*