

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
voor de
NIEUWSBLADJOURNALISTEN**

Geldig vanaf 1 januari 2007 tot en met 31 december 2009

Overeengekomen tussen:

Nederlandse Nieuwsblad Pers (NNP - Organisatie van Lokale Nieuwsmedia)
Hogebrinkerweg 23c
3871 KM Hoevelaken
Tel.: 033-4481650

Nederlandse Vereniging van Journalisten
Johannes Vermeerstraat 22
Postbus 75997
1070 AZ Amsterdam
Tel.: 020-676 67 71

INHOUDSOPGAVE

	<i>pagina</i>
HOOFDSTUK I Algemene bepalingen	5
<i>Artikel 1 Draagwijdte der overeenkomst</i>	5
<i>Artikel 2 Definities</i>	5
HOOFDSTUK II Salariëring en onkostenvergoeding	7
<i>Artikel 3 Functie-indeling</i>	7
<i>Artikel 4 Salaris</i>	7
<i>Artikel 5 Toepassing salarisschalen en leerlingschaal</i>	8
<i>Artikel 6 Aanpassing salaris</i>	8
<i>Artikel 7 Onkostenvergoeding</i>	8
HOOFDSTUK III Verdere rechtspositie	9
<i>Artikel 8 Arbeidsduur</i>	9
<i>Artikel 9 Overmatige werktijd</i>	9
<i>Artikel 10 Arbeidstijden</i>	9
<i>Artikel 11 Compensatie voor het werken op onaangename uren</i>	10
<i>Artikel 12 Vakantie</i>	10
<i>Artikel 12a Zorgverlof</i>	11
<i>Artikel 12b Calamiteitenverlof</i>	11
<i>Artikel 13 Oudere journalisten</i>	11
<i>Artikel 14 Bijzonder verlof en feestdagen</i>	12
<i>Artikel 15 Verlof bij wijziging standplaats</i>	14
<i>Artikel 16 Verzuim wegens arbeidongeschiktheid</i>	14
<i>Artikel 17 WGA-hiaatverzekering nieuwsbladjournalisten</i>	15
<i>Artikel 18 Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen</i>	16
<i>Artikel 19 Anti-discriminatiebepaling</i>	16
<i>Artikel 20 Privacy</i>	16
<i>Artikel 21 Medewerking aan andere publiciteitsorganen</i>	17
<i>Artikel 22 Statuut voor hoofdredactie en redactie</i>	18
<i>Artikel 23 Auteursrecht</i>	18
<i>Artikel 24 Levensloop</i>	19
HOOFDSTUK IV Aanstelling en ontslag	22
<i>Artikel 25 Schriftelijke aanstelling</i>	22
<i>Artikel 26 Toepasselijkheid op vaste journalistieke medewerkers</i>	23
<i>Artikel 27 Termijn van aanstelling</i>	23
<i>Artikel 28 Opzegging</i>	24
<i>Artikel 29 Kennelijk onredelijk beëindiging</i>	24
<i>Artikel 30 Aanvullende uitkering bij werkloosheid</i>	25
<i>Artikel 31 Beëindiging wegens dringende reden</i>	26

<i>Artikel 32</i>	<i>Structuurwijzigingen</i>	27
<i>Artikel 33</i>	<i>Verkoop van nieuwsbladen en verhuizing redactie</i>	28
<i>Artikel 34</i>	<i>Ontslag ten gevolge van structuurwijziging</i>	28
HOOFDSTUK V Uitkering bij overlijden; pensioen		31
<i>Artikel 35</i>	<i>Uitkering bij overlijden</i>	31
<i>Artikel 36</i>	<i>Pensioen</i>	31
HOOFDSTUK VI Toezicht op de naleving van de CAO		32
<i>Artikel 37</i>	<i>Overleg over de toepassing van de CAO</i>	32
<i>Artikel 38</i>	<i>Raad van Uitvoering: bevoegdheid en samenstelling</i>	32
<i>Artikel 39</i>	<i>Procedure</i>	33
<i>Artikel 40</i>	<i>Beslissingen</i>	34
<i>Artikel 41</i>	<i>Niet uit de CAO voortvloeiende geschillen</i>	34
<i>Artikel 42</i>	<i>Kosten</i>	34
<i>Artikel 43</i>	<i>Boetebepalingen</i>	34
<i>Artikel 44</i>	<i>Uitsluitende bevoegdheid; Reglement</i>	35
HOOFDSTUK VII Slotbepalingen		36
<i>Artikel 45</i>	<i>Contributie</i>	36
<i>Artikel 46</i>	<i>Tussentijdse herziening der salarisschalen</i>	36
<i>Artikel 47</i>	<i>Werkgeversbijdrage</i>	36
<i>Artikel 48</i>	<i>Duur van de overeenkomst</i>	36
BIJLAGE I	Functiegroepen	38
BIJLAGE II	Salarisschalen	43
BIJLAGE III	Model-redactiestatuut voor nieuwsbladjournalisten	48
BIJLAGE IV	Protocol CAO voor de nieuwsbladjournalisten	53
BIJLAGE V	Model levensloopreglement	56

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1 *Draagwijdte der overeenkomst*

Deze overeenkomst beheerst elke arbeidsovereenkomst tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van uitgegeven nieuwsbladen. Daarnaast is deze overeenkomst van toepassing op arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van een of meerdere door dat lid uitgegeven periodieken, tenzij op deze arbeidsovereenkomst(en) een andere journalistieke cao van toepassing is.

Artikel 2 *Definities*

1 Nieuwsbladondernemingen

Ondernemingen die zich in hoofdzaak bezig houden met het uitgeven van periodiek verschijnende nieuwsbladen die tenminste 1, doch ten hoogste 5 malen per week verschijnen, tegen een abonnementsprijs worden bezorgd en daarnaast al dan niet kabelkranten, websites en/of niet-landelijke commerciële televisie en/of radio exploiteren, waarvan de inhoud voor een aanzienlijk gedeelte bestaat uit nieuwstijdingen.

2 Werkgever

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die het bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 met uitzondering van omroeporganisaties met een publieke zendmachtiging.

3 Journalisten

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met de werkgever zijn hoofdberoep maakt van het meewerken aan de redactionele leiding en/of aan de redactionele samenstelling van de inhoud van een door de werkgever uitgegeven nieuwsblad en/of kabelkranten, kabeltekst en/of niet-landelijke commerciële televisie en/of radio welke door de werkgever worden geëxploiteerd. Een en ander voor zover op de arbeidsovereenkomst geen andere journalistieke CAO van toepassing is en verder met uitzondering van:

- a persfotografen;
- b correctoren;
- c werknemers die afwisselend administratief en journalistiek werk verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid.

4 Leerling-journalist

Degene, die bij de werkgever wordt opgeleid tot journalist, onverschillig of hij onder deze of een andere benaming werkzaam is met uitzondering van een journalist die een HBO-journalistieke opleiding heeft afgerond. De bepalingen van alle artikelen van hoofdstuk III en van de artikelen 25, 27, 28 lid 1, 29, 31, 32, 33, 34 van hoofdstuk IV zijn, voor zover er sprake is van journalisten, ook op leerling-journalisten van toepassing.

5 **Uitgever**

De persoon of groep van personen die in de nieuwsbladonderneming de dagelijkse leiding voert.

6 **Stagiair(e)**

Degene die in het kader van een HBO-opleiding voor de journalistiek stage loopt bij een nieuwsbladonderneming.

HOOFDSTUK II

Salariëring en onkostenvergoeding

Artikel 3 Functie-indeling

- 1 Iedere journalist wordt door de werkgever op voordracht van de leidinggevende ingedeeld in één van de functiegroepen genoemd in bijlage I.
- 2 Iedere journalist ontvangt ten minste het salaris van de salarisgroep, die correspondeert met de matrix-invulling van de functie van de desbetreffende journalist, zo nodig met inachtneming van de garantiebepalingen, die deel uitmaken van de invoeringsregeling als bedoeld in bijlage VI.
- 3 De hoofd- of leidinggevende redacteur houdt jaarlijks een loopbaan-functioneringsgesprek met elke in dienst zijnde journalist, waarbij onder andere de functie-indeling c.q. doorstroming naar een hogere functiegroep aan de orde komt. In ieder geval zal tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek over doorstroming naar een hogere loongroep worden gesproken als:
 - a. acht jaar ervaring is opgedaan in functiegroep I;
 - b. het salarisniveau van functiegroep I met acht functiejaren is bereikt.
- 4 Indien er een geschil ontstaat over de indeling dan kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan de Raad van Uitvoering voor een bindend advies. De Raad zal in eerste instantie een oplossing in der minne nastreven. In hoofdstuk VI van de CAO is onder andere de werkwijze van deze Raad opgenomen.

Artikel 4 Salaris

- 1 Iedere journalist ontvangt ten minste het salaris van de schaal, die correspondeert met de functie waarin de journalist is ingedeeld, zo nodig met inachtneming van de garantiebepalingen, die deel uitmaken van de invoeringsregeling als bedoeld in artikel 1 lid 1.
De hier bedoelde salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II.
- 2 Voor leerling-journalisten geldt gedurende maximaal 3 jaar de leerlingenschaal, die eveneens is opgenomen in bijlage II.
- 3 Stagiaires ontvangen tijdens hun stage een vergoeding van € 300,- exclusief onkostenvergoedingen.
- 4 De betaling van het salaris geschiedt op de laatste dag van een periode van 4 weken of de maand. Met de (leerling)journalist en/of stagiaire kan tijdelijk een kortere betalingsperiode worden overeengekomen.

Artikel 5 *Toepassing salarisschalen en leerlingschaal*

- 1 Het recht op een periodieke verhoging volgens de functiegroep, waarin de journalist is ingedeeld, ontstaat bij het bereiken van het aantal volle functiejaren. Onder een functiejaar wordt een periode van 12 maanden verstaan.

Bij indiensttreding tellen voor de berekening van het aantal volle functiejaren:

- a delen van een jaar gedurende welke bij verschillende uitgevers is gewerkt mee;
 - b het aantal functiejaren vervuld bij een andere uitgever en/of het ANP/GPD mee, indien de Raad van Uitvoering daartoe besluit op verzoek van de betrokken journalist en/of werkgever.
- 2 In afwijking van lid 1 kan de werkgever een datum vaststellen per wanneer voor het eerst de periodieke verhoging wordt uitbetaald met inachtneming van het volgende:
 - a de datum geldt dan voor alle in dienst zijnde journalisten;
 - b de datum geldt voor de periodieke verhogingen waarop recht is ontstaan 6 maanden voor of na deze datum.
 - 3 Bij indeling van de journalist in een hogere functiegroep zal de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk zijn aan of onmiddellijk liggen boven de salarisschaal waarop reeds recht bestond.
 - 4 Indien aan een journalist een salaris is toegekend dat hoger is dan het van toepassing zijnde schaalsalaris, zal dit niet worden verlaagd. Het meerdere boven het schaalsalaris kan worden verrekend met periodieke verhogingen als bedoeld in lid 1, mits de werkgever bij de toekenning van het meerdere daarop schriftelijk heeft gewezen.
 - 5 Op de leerling-journalist, die de leeftijd van 23 jaar bereikt, is de leerlingschaal van 23 jaar en ouder van toepassing met ingang van de bij de werkgever gebruikelijke betaalperiode volgende op die waarin de leeftijd van 23 jaar is bereikt. De leerlingschaal is opgenomen in bijlage II.

Artikel 6 *Aanpassing salaris*

Op het moment dat de salarisschalen in bijlage II worden aangepast, worden de feitelijke salarissen en de leerlingschalen met hetzelfde percentage aangepast.

Artikel 7 *Onkostenvergoeding*

De journalist heeft recht op vergoeding van de kosten welke hij bij het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van zijn werk moet maken. Omtrent de noodzakelijkheid van de onkosten wordt de werkgever geadviseerd door de betrokken leidinggevende journalist.

HOOFDSTUK III

Verdere rechtspositie

Artikel 8 Arbeidsduur

- 1 De normale arbeidsduur bedraagt 152 uur per vier weken. Indien in overleg tussen de redactie en de werkgever in een bedrijf roostervrije dagen worden vastgesteld, wordt de genoemde norm van 152 uur per vier weken met evenveel uren verhoogd als waarvoor compensatie in de vorm van roostervrije dagen wordt gegeven met dien verstande dat die norm niet hoger dan 160 uur per vier weken kan zijn.
- 2 Onder een roostervrije dag wordt verstaan 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, na overleg met de redactie of een vertegenwoordiging daarvan, eenmalig wordt vastgesteld volgens een vooraf bekendgemaakt schema.
- 3 Roostervrije dagen kunnen niet samenvallen met feestdagen in de zin van de CAO.
- 4 Aangezien de roostervrije dagen niet behoren tot de vakantierechten van de journalist, bestaat geen recht op vervangend vrijaf of vervangende betaling indien door ziekte ook de vastgestelde roostervrije dag niet kan worden genoten.

Artikel 9 Overmatige werktijd

De journalist, wiens werktijd als gevolg van bedrijfsomstandigheden gedurende een tijdvak van vier weken overmatig is geweest, heeft aanspraak op compensatie in de vorm van vrije tijd welke door tussenkomst van de chef/hoofdredacteur in overleg met de uitgever, bij voorkeur in de volgende periode van vier weken dient te worden gegeven.

Bij beoordeling van de vraag of van overmatige werktijd sprake is geweest, wordt in aanmerking genomen de tijd gedurende welke de journalist in het tijdvak van vier weken langer heeft gewerkt dan 152 uur.

Artikel 10 Arbeidstijden

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

- 3 Mocht een dergelijke compensatie in tijd echter ernstig bezwaar voor de gang van zaken in het bedrijf opleveren, dan kan zij worden vervangen, bij voorkeur door vakantieverlenging of anders door geldelijke compensatie.

Artikel 11 Compensatie voor het werken op onaangename uren

- 1 Journalisten hebben ter compensatie voor het werken op onaangename uren, aanspraak op een boven minimaal salaris ter hoogte van 4 % van het hun ingevolge artikel 2 toekomende salaris, indien zij:
 - ofwel meer dan eens per maand de opdracht ontvangen op een zaterdag en/of zondag arbeid te verrichten;
 - ofwel meer dan één week per maand minimaal drie avonden de opdracht ontvangen arbeid te verrichten;
 - ofwel gemiddeld twee keer per week de opdracht krijgen 's avonds arbeid te verrichten.

Artikel 12 Vakantie

- 1 De journalist die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde nieuwsbladonderneming in dienstbetrekking is geweest, bouwt in deze periode een recht op van 25 werkdagen vakantie, zulks met behoud van salaris en onder toekenning van een vakantiebijslag van 8% van zijn salaris uit te betalen per ultimo mei van enig jaar.
- 2 De journalist die niet verkeert in het geval als in het eerste lid bedoeld, heeft recht op een twaalfde gedeelte van de in het eerste lid bedoelde vakantieperiode met behoud van salaris voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer dan een halve kalendermaand, dat zijn dienstbetrekking zonder onderbreking heeft voortgeduurd. Daarbij zal hem een vakantiebijslag van 8% van zijn salaris worden toegekend over die maanden waarop ingevolgde de eerste zin van dit lid zijn recht op vakantie is gebaseerd.
- 3 Onverminderd de hem krachtens andere bepalingen van de CAO toekomende vakantie, heeft de journalist recht op:
 - a één werkdag vakantie indien hij op 1 juli van het desbetreffende jaar de leeftijd van veertig jaar heeft bereikt of zal bereiken;
 - b drie werkdagen vakantie indien hij op 1 juli van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken;
 - c vier werkdagen vakantie indien hij op 1 juli van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijfenvijftig heeft bereikt of zal bereiken;
 - d vijf werkdagen vakantie indien hij op 1 juli van het desbetreffende jaar de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt of zal bereiken.

Op dit artikel is bijlage IV punt 8 van toepassing.

- 4 De journalist bepaalt, na voorafgaand overleg met de werkgever of leidinggevende redacteur, het tijdvak waarin de vakantie zal worden genoten. In principe moet de werkgever instemmen met de vakantiewensen van zijn werknemer, tenzij dat grote problemen voor de bedrijfsuitvoering oplevert. De journalist heeft recht, behoudens bijzondere omstandigheden op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie binnen de periode 1 mei tot en met 30 september.
- 5 De werkgever kan verlangen dat de journalist de hem toekomende vakantie in ononderbroken perioden van drie weken opneemt. De journalist is voorts verplicht zijn vakantie uiterlijk op te nemen voordat de verjaringstermijn van vijf jaar is verstreken.
- 6 Afwezigheid wegens omstandigheden als bedoeld in artikelen 7:635, 636 en 637 BW mag niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.

Artikel 12 a *Zorgverlof*

De journalist heeft recht op maximaal 10 dagen per jaar kortdurend zorgverlof in het kader van de wettelijke regeling met betrekking tot zorgverlof. Op dit recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, (inwonend) kind of eigen ouder. De journalist meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient de journalist dat zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De journalist heeft gedurende dit verlof recht op 70% van het loon, gemaximeerd op het maximumdagloon ingevolge de sociale verzekeringswetten.

Artikel 12 b *Calamiteitenverlof*

De journalist die wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor deze zonder uitstel maatregelen moet nemen, heeft recht op betaald verlof gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd. De journalist dient dit verlof vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is (bij een calamiteit) meldt de journalist dit zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de hoofdredacteur moet de journalist bij terugkomst aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 13 *Oudere journalisten*

- 1a Journalisten van 58 en 59 jaar hebben, met behoud van de vakantierechten bedoeld in artikel 12 de leden 1 of 2, aanspraak op 26 vrije dagen, indien zij na het bereiken van hun 48ste of 49ste verjaardag tien jaar onafgebroken als journalist in de zin van deze CAO werkzaam zijn geweest.
- 1b Journalisten van 60 jaar en ouder hebben, met behoud van de vakantierechten bedoeld in artikel 12 de leden 1 of 2 aanspraak op 31 vrije dagen, indien zij na het bereiken van hun

50^{ste} verjaardag tien jaar onafgebroken als journalist in de zin van deze CAO werkzaam zijn geweest.

Indien gebruik gemaakt wordt van deze regeling vervalt het recht op roostervrije dagen als bedoeld in artikel 8 en het recht op extra vakantie als bedoeld in artikel 12 lid 3. Daarnaast wordt de norm, bedoeld in artikel 9, dienovereenkomstig aangepast.

Op dit artikel is bijlage IV punt 8 van toepassing.

- 2 Wanneer een journalist wegens ziekte of ongeval, vakantie of om een andere reden volgens rooster vastgestelde vrije tijd niet als zodanig heeft kunnen opnemen, kan hij geen aanspraak maken op opnemings van de niet genoten extra vrije tijd op een ander tijdstip.
- 3 Wanneer een journalist geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de volgens rooster vastgestelde extra vrije tijd op te nemen, kan hij op een later tijdstip geen aanspraak meer maken op de niet opgenomen extra vrije tijd.
- 4 De werkgever heeft de bevoegdheid om in bijzondere gevallen van het vastgestelde rooster af te wijken, met dien verstande dat de journalist de als gevolg daarvan niet genoten vrije dagen alsnog in de volgende periode van het rooster zal kunnen opnemen.

Artikel 14 Bijzonder verlof en feestdagen

- 1 Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag of de dag waarop deze in een bepaald jaar als zodanig wordt gevierd, en éénmaal per vijf jaar Bevrijdingsdag, mits als Nationaal Feestdag aangemerkt.
- 2 Indien het werk niet toestaat op feestdagen vrijaf te geven, dient de werkgever op een andere dag vrijaf met behoud van loon te geven.
- 3 In de navolgende gevallen heeft de journalist recht om gedurende het daarbij vermelde aantal dagen verlof met behoud van zijn salaris op te nemen, mits hij, voor zover dit mogelijk is, tijdig en tenminste één dag van tevoren de nieuwsbladonderneming met opgave van reden inlicht:
 - a bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;
 - b bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters en ouders van de journalist of van zijn vaste partner, of professie van een kind, broer of zuster, of priesterwijding van een kind of broer gedurende één dag, mits de journalist de plechtigheid bijwoont;
 - c bij bevalling van de vaste partner van de journalist gedurende twee dagen;

- d bij het overlijden van de vaste partner of eigen kinderen die in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie;
 - e bij het overlijden van eigen kinderen, die niet in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, ouders van de vaste partner, aangehuwde kinderen, broers of zusters gedurende één dag;
 - f bij het overlijden van bloed- en aanverwanten, die in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag;
 - g bij begrafenis of crematie van eigen kinderen en kinderen van de vaste partner, die niet in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, grootouders van de journalist of van de vaste partner gedurende één dag, mits de journalist de plechtigheid bijwoont;
 - h bij begrafenis of crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de journalist of van de vaste partner, die niet in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de plechtigheid bijwoont;
 - i bij de begrafenis of crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis of crematie bijwoont;
 - j bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijksherdenking van de journalist, gedurende één dag;
 - k bij een wettelijke adoptieprocedure gedurende maximaal twee dagen.
- 4 a De journalist heeft het recht een roostervrije dag of vakantiedag aan te wenden in geval van ziekte van een 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 dit direct te melden en zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden.
- b Tenzij de te verrichten werkzaamheden of bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de journalist, in vervolg op lid 4 sub a, recht op onbetaald verlof, als de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is, bij acute ziekte van echtgeno(o)t(e), partner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant waarmee de journalist samenwoont, voor de duur ter beoordeling van de werkgever. Tussen werkgever en journalist wordt een afspraak gemaakt over de duur van de afwezigheid. Daarbij kan tussen werkgever en journalist over deze afwezigheid een andere afspraak gemaakt worden dan onbetaald verlof.
- 5 Bij de toepassing van dit artikel worden wettelijk geadopteerde kinderen gelijkgesteld met eigen kinderen. De verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijktens het bevolkingsregister de partners tenminste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.
- 6 In de gevallen waarin de journalist krachtens het in lid 3 bepaalde recht heeft op verlof, heeft hij - indien niet is aangegeven op welke dag of dagen het verlof valt - zelf de keuze,

met dien verstande, dat rechtstreeks verband met de gebeurtenis waarvoor het verlof bedoeld is, aanwezig moet zijn.

Is in lid 3 aangegeven, welke dag precies bedoeld is, dan kan het verlof alleen op die dag worden genoten.

- 7 De in lid 3 vermelde reeks gevallen is niet limitatief in die zin, dat zij verlof met behoud van salaris op grond van andere omstandigheden, als bedoeld in artikel 7:629, derde lid BW, zou uitsluiten.

Artikel 15 Verlof bij wijziging standplaats

1. Indien een journalist bij dezelfde nieuwsbladonderneming op initiatief van de werkgever van standplaats verandert en indien daardoor een verhuizing noodzakelijk is, zal de werkgever:
 - a. een vergoeding uitkeren ter hoogte van de aantoonbare transportkosten en;
 - b. een vergoeding uitkeren ter hoogte van €1.361,34 netto.
2. De dag van de verhuizing wordt doorbetaald vrijaf gegeven.
3. Behoudens instemming van de betrokkene zal geen wijziging in zijn arbeidsvoorwaarden worden aangebracht in voor hem ongunstige zin.

Artikel 16 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

- 1 In geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid heeft de journalist:
 - a gedurende het eerste jaar van zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid boven op het recht krachtens de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte, recht op een aanvulling van dit recht tot het salaris, dat hij ontvangen zou hebben wanneer hij niet arbeidsongeschikt zou zijn, verminderd met de gebruikelijke inhoudingen;
 - b Gedurende het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid wordt 70% van het loon doorbetaald.
 - c Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken naar loonwaarde of op arbeidstherapeutische basis op advies van de Arbo-arts wordt gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid 100% loon doorbetaald over het gewerkte deel. Over het resterende niet werkzame deel wordt 70% doorbetaald. Werknemers van wie bij de IVA-keuring is vastgesteld dat er geen enkel perspectief is op herstel en terugkeer op de arbeidsmarkt, ontvangen ook over het tweede ziektejaar 100% loondoorbetaling, zo nodig met terugwerkende kracht.
 - d die na het bereiken van de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is geworden en tenminste 10 jaar in de journalistiek werkzaam is geweest, in vervolg op de leden

a, b en c, tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd tegenover zijn werkgever aanspraak op aanvulling van de som van de IVA-uitkering en de uitkering op grond van de verzekering tot dichting van het IVA-hiaat tot 90% van het netto salaris, rekening houdend met de gebruikelijke inhoudingen. Onder het netto salaris wordt verstaan het voor de journalist geldende salaris, doch ten hoogste het maximum dagloon als bedoeld in de WIA/IVA, verminderd met de voor hem gebruikelijke inhoudingen.

- 2 Geen recht op salaris of een deel daarvan, als omschreven in dit artikel, bestaat, indien de ziekte of het ongeval door opzet van de journalist is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft verstrekt. Evenmin kan de journalist in die gevallen recht doen gelden op het bij wijze van voorschot ontvangen van uitkeringen, als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
- 3 Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op een betaling dan wel uitkering krachtens lid 1a, 1b of de WIA, mag de werkgever, tenzij om dringende reden, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar.
- 4 Een journalist die ten minste tien jaar in dienst is, kan indien hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, nadat zijn arbeidsongeschiktheid drie jaar heeft geduurd, niet worden ontslagen voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- 5 De journalist is, ook buiten het in lid 1 bedoelde geval, verplicht zich desverlangd te onderwerpen aan onderzoek en controle door een vanwege de directie aangewezen geneeskundige.

Artikel 17 WGA-hiaatverzekering nieuwsbladjournalisten

1. Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening nieuwsbladjournalisten met ingang van 1 januari 2007. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2007'.

2. De uitgangspunten van de regeling AOV zijn:

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

b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolgutkering ('WGA-hiaat').

Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolgutkering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande

arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolguitkering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de verzekeraar hierop eveneens aangepast

c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van de Commissie van Overleg, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de journalist en bedraagt met ingang van 1 januari 2007 0% , met ingang van 1 januari 2008 0,1% en met ingang van 1 januari 2009 0% van de heffingsgrondslag voor de WGA

Artikel 18 Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist

- 1 Ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding gelden de navolgende bepalingen:
 - a de werkgever en de leidinggevende redacteur zullen met betrekking tot de redactionele aangelegenheden regelmatig met elkaar overleg plegen;
 - b het behoort tot de taak van de leidinggevende redacteur de journalisten aanwijzingen te geven.
- 2 Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke arbeid worden opgedragen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen en tenzij dit past in een plan van aanpak bij ziekte, conform de wet Verbetering Poortwachter.
- 3 Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet verplicht worden bij zijn artikelen foto's te maken en een fotojournalist niet verplicht worden tot het schrijven van artikelen. Reeds bestaande regelingen hieromtrent worden gehandhaafd.
- 4 De journalist is verplicht:
 - a bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de leidinggevende redacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld;
 - b om volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder ten aanzien van feitelijkheden en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis neemt of draagt, en waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan begrijpen, behalve tegenover diegenen die krachtens hun functie of relatie tot de nieuwsbladonderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 19 Anti-discriminatiebepaling

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

Artikel 20 Privacy

- 1 De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalisten.
- 2 De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en seksuele geaardheid van de journalisten anders dan uitdrukkelijk relevant en aan de orde gesteld bij de aanstelling.
- 3 Buiten de directie, de personeelsfunctionaris, of een daartoe door de directie aangewezen functionaris, of de journalist zelf heeft niemand inzage in de bij de werkgever geregistreerde gegevens van de journalist.
- 4 De journalist heeft desgevraagd jaarlijks en voorts indien en zodra zijn belang zulks vordert, recht op inzage in zijn personeelsdossier.
- 5 De journalist heeft recht op rectificatie bij aantoonbare onjuistheden in zijn personeelsdossier.

Artikel 21 Medewerking aan andere publiciteitsorganen

- 1 Onverminderd zijn recht op volledige vrijheid van meningsuiting, beperkt de journalist zich door het aangaan van een vast dienstverband in de commerciële aanwending van het door hem geschrevene. Zo zal de journalist zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van de werkgever en leidinggevende redacteur geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen.
- 2 De in lid 1 bedoelde toestemming kan slechts worden geweigerd indien de voorgenomen medewerking de belangen van het eigen blad zou schaden:
 - hetzij doordat de medewerking zou worden verleend aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen;
 - hetzij doordat die medewerking de journalist zou beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn blad voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen;
 - hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan;
 - hetzij doordat medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor het eigen blad, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden zonder dat het betrokken publiciteitsorgaan bereid is een redelijk deel van deze kosten te vergoeden.
- 3 Tenzij hij daartoe door zijn werkgever is gemachtigd, mag de journalist voor de verschijning van zijn blad van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

- 4 Onverminderd het hiervoor bepaalde, zullen de fotojournalisten voor wat hun fotografische arbeid betreft, behoudens afwijkend schriftelijk beding, uitsluitend werken voor de onderneming bij wie zij in dienst zijn.
- 5 De journalist kan niet worden verplicht om journalistieke arbeid ten behoeve van een nieuwsblad te verrichten bij derden.
- 6 Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in lid 5 arbeid verricht, komen de daaruit voortvloeiende extra kosten voor rekening van zijn werkgever.

Artikel 22 Statuut voor hoofdredactie en redactie

- 1 De uitgever is gehouden per nieuwsblad 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 arbeidsovereenkomsten van alle in dienst werkzame journalisten.
- 2 Van de in het eerste lid van dit artikel vastgelegde gehoudenheid kan worden afgeweken in die gevallen waarin een hoofdredactie en/of redactie werkzaam is/zijn voor meer dan één nieuwsblad.
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 redactie meer nieuwsbladen samenstelt/samenstellen.
- 3 Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen, vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactie van het nieuwsblad.
- 4 Bij dit overleg zal het model voor een dergelijk statuut uitgangspunt zijn. Het model is een basisregeling die reeds bestaande regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.
- 5 De nieuwsbladuitgever is verplicht zijn statuten aan te passen voor zover die in strijd zijn met dit model-redactiestatuut.
- 6 Per nieuwsblad geldt een redactiestatuut dat is overeengekomen tussen hoofdredactie, redactie en directie. Indien geen redactiestatuut is overeengekomen, geldt het door partijen nader ingevulde model-redactiestatuut zoals opgenomen in bijlage III van de CAO.

Artikel 23 Auteursrecht

- 1 Indien van een door een journalist in het kader van zijn dienstbetrekking gemaakt werk een ander gebruik wordt gemaakt dan ten behoeve van de media waarvoor de journalist

krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, is daarvoor toestemming vereist van zowel de uitgever als de journalist.

- 2 Onder werk waarvan gebruik gemaakt wordt ten behoeve van de media waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt mede verstaan werk, waarvan gebruik gemaakt wordt binnen enigerlei vorm van vaste redactionele samenwerkingsverbanden en werk ten behoeve van incidentele gezamenlijke journalistieke producties binnen de nieuwsbladonderneming.
- 3 Indien een uitgever een ander gebruik van het werk van de journalist wil maken dan voor de nieuwsbladonderneming waarvoor deze is aangesteld, mag de journalist zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden:
 - a hetzij om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan;
 - b hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.
- 4 Indien de uitgever voornemens is aan de journalist een redelijke vergoeding aan te bieden, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in lid 3a genoemde bezwaar zal aanvoeren, heeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.
- 5 Voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding is, wordt gelet op hetgeen bij de betrokken onderneming voor een dergelijk gebruik van soortgelijk werk gemiddeld wordt betaald.
- 6 De in lid 1 bedoelde toestemming blijft vereist ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat toestemming wordt geacht te zijn gegeven indien noch de journalist, noch zijn erven opgespoord kunnen worden.
- 7 Een fotojournalist heeft recht op naamsvermelding bij zijn werk. Journalisten en fotojournalisten, van wie de naam bij hun bijdrage is vermeld, hebben het recht zich te verzetten tegen vermindering, aantasting of anderszins wijzigen van het werk, tenzij deze wijziging van zodanige aard is, dat het verzet in strijd zou zijn met de redelijkheid.

Artikel 24 Levensloop

LEVENSLLOOPREGELING

Hoe werkt de levensloopregeling

Met de levensloopregeling kunnen medewerkers een deel van hun bruto salaris sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren.

De levensloopregeling kan worden gebruikt voor elke vorm van verlof, zoals:

- Langdurend zorgverlof
- Sabbatical

- Ouderschapsverlof
- Educatief verlof
- Overig onbetaald verlof
- Verlof voorafgaand aan pensionering

Van het brutoloon wordt een bedrag ingehouden. Dat bedrag wordt op een speciale spaarrekening van de werknemer gestort of als premie voor een levensloopverzekering van de medewerker overgemaakt.

Naast het wettelijk recht op sparen uit bruto-loon bestaat de mogelijkheid per bedrijf vast te stellen of ook andere bronnen mogen worden gebruikt. Hierbij valt te denken aan:

- bovenwettelijke vakantiedagen
- adv dagen
- overwerk
- winstuitkering
- vakantiegeld/-toeslag
- onregelmatigheidstoeslag
- ouderendagen (art. 13 CAO)

Iedere medewerker kan bij zijn/haar bedrijf navragen of het is toegestaan om andere bronnen dan het bruto-loon te gebruiken

Werknemers krijgen per jaar dat ze aan de levensloopregeling meedoen, recht op een levensloopverlofkorting op hun loonbelasting van maximaal €183. Deze korting krijgen ze bij opname van het tegoed voor de financiering van onbetaald verlof.

Hoeveel mag een medewerker sparen

Een medewerker mag jaarlijks maximaal 12 % sparen van het brutoloon dat in dat jaar wordt verdiend. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarsalaris worden gespaard. Voor medewerkers die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar , maar nog niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt geldt het jaarmaximum van 12% niet. Echter, ook voor hen geldt dat er in totaal maximaal 210% van het bruto jaarloon gespaard mag worden.

Op www.levensloopwijzer.szw.nl kunnen medewerkers globaal uitrekenen hoeveel ze kunnen sparen en hoe lang ze vervolgens met verlof kunnen.

Recht op deelname aan levensloopregeling

Alle medewerkers hebben wettelijk recht op deelname aan de levensloopregeling.

Keuze tussen levensloop en spaarloon

Jaarlijks kunnen medewerkers kiezen of zij meedoen aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling. Meedoen aan beide regeling in hetzelfde jaar mag niet. Uiteraard kan men er ook voor kiezen aan geen van beide regelingen mee te doen.

Opname levensloopverlof

Als een medewerker het levenslooptegoed wil opnemen heeft hij daarvoor toestemming van de werkgever nodig.

Dit geldt niet als de medewerker het levenslooptegoed gebruikt voor een vorm van verlof waar hij volgens de wet recht op heeft. Daarvoor is geen toestemming van de werkgever nodig. Het gaat dan om bijvoorbeeld ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof.

Eventuele werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling

Werkgevers kunnen een financiële bijdrage leveren aan de levensloopregeling van hun medewerkers maar dit is niet verplicht. Indien er een werkgeversbijdrage wordt verstrekt moet die voor de fiscus aan twee eisen voldoen:

- Er mogen geen voorwaarden gesteld worden aan het moment van opname van verlof
- De werkgeversbijdrage moet ook betaald worden aan medewerkers die niet meedoen aan een levensloopregeling.

Als de werkgeversbijdrage niet aan deze twee eisen voldoet, wordt het bedrag niet als levensloopbijdrage beschouwd. De fiscale faciliteiten van de levensloopregeling gelden dan niet.

Oudere medewerkers

Voor medewerkers die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar, maar nog niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt gelden verruimde fiscale mogelijkheden om extra te sparen tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het jaarmaximum van 12% geldt dan niet. Echter, ook voor hen geldt dat er in totaal maximaal 210% van het bruto jaarloon gespaard mag worden. Gezien het beperkte aantal jaren dat deze groep medewerkers kan sparen tot de pensioengerechtigde leeftijd wordt geadviseerd goed na te gaan welke andere bronnen binnen het bedrijf gebruikt mogen worden om te sparen.. Zoals reeds eerder aangegeven, kunnen de bronnen per bedrijf vastgesteld worden.

Voor medewerkers die op 31 december 2005 reeds de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, geldt dat reeds bestaande VUT- of prepensioenregelingen fiscaal ongemoeid worden gelaten. Indien een medewerker niet deelneemt aan een VUT- of prepensioenregeling is, kan hij/zij ook sparen voor de levensloopregeling. Met name voor de medewerkers van 58, 59 en 60 jaar of ouder is het interessant na te gaan of het binnen het bedrijf mogelijk is de zogenaamde “ouderendagen” (art 13 CAO) als bron te gebruiken.

HOOFDSTUK IV

Aanstelling en ontslag

Artikel 25 Schriftelijke aanstelling

- 1 De journalist wordt aangesteld door de werkgever in overleg met en op voordracht van de leidinggevende redacteur .
- 2 Benoeming van een leidinggevende redacteur zal niet plaatsvinden, dan nadat tijdig overleg is gevoerd met de redactie of een vertegenwoordiging daarvan.
- 3 Bij gelijke geschiktheid zal de werkgever bij de interne en externe vervulling van een vacature de voorkeur geven aan een vrouw als er sprake is van een onevenwichtig samengesteld personeelsbestand op de redactie, waarbij vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.
- 4 De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij zijn onderneming in dienst zijnde journalisten in het bezit zijn van een schriftelijke aanstelling. In geval van indienstneming van een nieuwe journalist dient aan deze verplichting bij de aanvang van de dienstbetrekking te worden voldaan. De schriftelijke aanstelling zal onder meer het volgende inhouden:
 - a een algemene verwijzing naar de inhoud van deze CAO;
 - b de vermelding van het (de) blad(en), waarvoor de journalist in beginsel werkzaam is;
 - c de functie waarin de journalist werkzaam zal zijn;
 - d de daaruit voortvloeiende indeling op grond van artikel 3;
 - e het aanvangssalaris;
 - f het tijdstip van de aanvang der dienstbetrekking;
 - g het voorbehoud, als bedoeld in lid 4 van artikel 5, indien de werkgever zich daarvan wenst te bedienen;
 - h eventuele afwijkingen van deze CAO ten gunste van de journalist;
 - i eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkend beding - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de onderneming toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten, foto's en andere journalistieke producten;
 - j een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;
 - k de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, één en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 27;
 - l de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 18, leden 2 en 3;
 - m de bepaling dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;

n het voorbehoud, neergelegd in lid 3 van artikel 27, voor zover het een leerling-journalist betreft.

- 5 Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Artikel 26 Toepasselijkheid op vaste journalistieke medewerkers

De bepalingen van deze overeenkomst vinden overeenkomstige toepassing op de persoon, die als journalistiek medewerker een volle taak uitsluitend ten behoeve van het blad of de bladen van een nieuwsbladonderneming vervult. Op hem rusten de plichten en hij geniet de rechten, welke in deze overeenkomst zijn vastgelegd, als ware hij in dienstbetrekking bij de onderneming aangesteld.

Toelichting

Deze CAO is blijkens hoofdstuk 1 slechts toepasselijk op journalisten, die in dienstbetrekking zijn aangesteld en niet derhalve op vaste medewerkers, ook al zijn dezen van hoofdberoep journalist. Indien echter iemand als journalistiek medewerker uitsluitend voor het blad of de bladen van één onderneming een volle taak heeft, achten de delegaties het geboden, dat hij ook in dienstbetrekking wordt aangesteld. Bij gebreke van zulk een aanstelling brengt dit artikel hem in dezelfde positie als zijn collega's die wel in dienstverband zijn aangesteld, zodat hij aan dezelfde plichten als dezen is onderworpen en dezelfde rechten geniet. Een journalistiek medewerker wordt geacht een volle taak in de zin van dit artikel te vervullen indien de tijd, gedurende welke hij geregeld ten behoeve van de betrokken nieuwsbladonderneming werkzaam is, het overgrote deel van een normaal te achten journalistieke arbeidsduur vormt.

Artikel 27 Termijn van aanstelling

- 1 Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- 2 a Gedurende de looptijd van de CAO kan een met een journalist aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden verlengd indien:
 - het aantal verlengingen niet meer bedraagt dan twee:
 - de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan twee jaar.
- b Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan twee jaar en indien niet meer dan drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging is vereist van rechtswege. Indien de totale duur meer dan twee jaar bedraagt of indien meer dan drie achtereenvolgende van deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- c Ten minste één maand voor het einde van de in dit lid bedoelde arbeidsovereenkomsten zal de werkgever de werknemer melden of de overeenkomst wordt verlengd.
 - d Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt geen proeftijd.
- 3 Tenzij anders is overeengekomen, wordt de arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd.
Wenst hetzij de werkgever, hetzij de journalist het dienstverband aan het eind van de leertijd niet te verlengen of om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd, dan dient dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk te worden meegedeeld.
- 4 Tijdens het dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- 5 De proeftijd bedraagt een maand indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor minder dan 2 jaren wordt afgesloten. De proeftijd bedraagt twee maanden indien een vaste arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen of indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 2 jaren of langer wordt overeengekomen.

Artikel 28 Opzegging

- 1 Een journalist wordt door de uitgever niet ontslagen dan na overleg met de leidinggevende redacteur. Een opzegging is slechts rechtsgeldig indien zij schriftelijk geschiedt.
- 2 Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzegtermijn overeenkomen, bedraagt deze termijn bij aanstelling voor onbepaalde tijd voor de werknemer één maand en voor de werkgever twee maanden.
- 3 Tenzij partijen op of na het tijdstip van de opzegging een kortere opzegtermijn overeenkomen, bedraagt deze termijn bij aanstelling van de leerling-journalisten en van journalisten met een aanstelling voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 27, leden 1 en 3, één maand, de lopende maand niet meegerekend.

Artikel 29 Kennelijk onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking

Alle geschillen, die naar aanleiding van een kennelijk onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking mochten ontstaan, zijn te beschouwen als geschillen, die zich naar aanleiding van de uitvoering van deze CAO voordoen.

Toelichting

Op 1 juli 1954 is de nieuwe wet, houdende wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten, in werking getreden. Ingevolge deze wet zal het in het vervolg mogelijk zijn dat, indien één der partijen de dienstbetrekking kennelijk onredelijk doet eindigen, de wederpartij zich tot de rechter wendt met het verzoek hem naar billijkheid een

schadevergoeding toe te kennen, of eerstgenoemde partij te veroordelen tot herstel van de dienstbetrekking.

De opneming van artikel 31 in deze overeenkomst dient om buiten iedere twijfel te stellen, dat de Raad van Uitvoering met uitsluiting van de burgerlijke rechter, als bedoeld in artikel 46 van de CAO, competent is om inzake geschillen, die zich betreffende een kennelijk onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking mochten voordoen, te beslissen.

Volledigheidshalve zij er de aandacht op gevestigd, dat de bepalingen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, welke - behoudens in het geval van onderling goedvinden of een dringende reden, voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst - de toestemming van het CWI vereisen, van kracht blijven. (Men zie de toelichting op artikel 30, lid 1).

In de regel ware dus - alvorens eventueel een beroep op de Raad van Uitvoering uit hoofde van artikel 31 te doen - eerst af te wachten of het CWI al dan niet toestemming tot het beëindigen van de dienstbetrekking geeft. Artikel 681 BW noemt een aantal gevallen, waarin beëindiging van de dienstbetrekking onder andere kennelijk onredelijk geacht kan worden:

Bij beëindiging door de werkgever:

- 1e. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
- 2e. wanneer voor de werknemer, mede in aanmerking genomen de voor hem/haar getroffen voorzieningen en de voor hem/haar bestaande mogelijkheden om passend werk te vinden, de gevolgen der beëindiging ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging;
- 3e. wanneer deze geschiedt in verband met en verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 670 derde lid BW;
- 4e. wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettelijke regeling of gebruik geldende afspiegelingsbeginsel, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn.

Bij beëindiging door de werknemer;

- 1e. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
- 2e. wanneer de gevolgen der beëindiging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de beëindiging.

Andere gevallen van kennelijk onredelijke beëindiging der dienstbetrekking zijn natuurlijk allerminst uitgesloten.

Artikel 30 Aanvullende uitkering bij werkloosheid

- 1 De journalist, die wordt ontslagen en uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft voor zover deze uitkering minder bedraagt, tegenover de nieuwsbladonderneming aanspraak op een aanvulling op deze uitkering tot 80% van zijn laatstgenoten salaris en wel na een diensttijd bij de nieuwsbladonderneming van:
 - tenminste 6 jaar gedurende 3 maanden;

- tenminste 9 jaar gedurende 6 maanden.
- 2 De in het vorige lid bedoelde aanvulling wordt periodiek, bij voorkeur wekelijks, doch tenminste eens per vier weken dan wel per maand uitgekeerd.
- 3 Indien de journalist bij beëindiging van het dienstverband een uitkering ineens ontvangt, mag deze worden verrekend met de aanvulling als bedoeld in het vorige lid.
- 4 Het recht op een aanvullende uitkering als bedoeld in lid 1 vervalt, zodra de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt beëindigd. Eveneens vervalt het recht op deze aanvullende uitkering over dagen waarover door het bevoegde orgaan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt geweigerd.
- 5 Indien de journalist naast zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet inkomsten uit arbeid verkrijgt, welke voordien niet door hem werden genoten en/of uitkeringen ontvangt ingevolge enige andere sociale verzekering dan de Werkloosheidsverzekering, zal de op grond van lid 1 vastgestelde aanvullende uitkering worden verminderd indien en voor zover deze inkomsten en/of uitkeringen, tezamen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvulling daarop, uitgaan boven zijn laatstgenoten salaris.
- 6 De journalist is, teneinde op de aanvullende uitkering recht te doen gelden, verplicht aan de nieuwsbladonderneming over te leggen de bewijsstukken, waaruit blijkt over welke dagen en tot welk bedrag hij uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen alsmede, indien lid 4 van toepassing is, de stukken met betrekking tot de in dat lid bedoelde inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen.

Toelichting

Voor de toelichting op dit artikel zij verwezen naar de toelichting, opgenomen onder artikel 32.

Artikel 31 Beëindiging wegens dringende reden

- 1 Het bepaalde in de voorgaande drie artikelen laat onverlet de bevoegdheid van elk der beide partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen zonder uitkering van schadeloosstelling of aanvullende uitkeringen, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden in de zin van artikel 7:677 en volgende BW.
- 2 Een dringende reden zal o.a. aanwezig worden geacht:

A voor de werkgever:

- a wanneer de journalist voor of in verband met arbeid, aan het blad verricht, van personen, die buiten het blad staan, betaling of vergoeding aanneemt;
- b wanneer de journalist bij herhaling naar het oordeel van de uitgever of de leidinggevende redacteur de goede naam van het blad in gevaar brengt;

- c wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de uitgever of de leidinggevende redacteur, één of meer artikelen of berichten uit het blad, voordat deze op enigerlei wijze zijn verschenen, gebruikt op zodanige manier, dat dit ten nadele van zijn blad moet worden geacht;
- d wanneer de journalist, zich ziek meldend of terwijl hij loondoorbetaling tijdens ziekte geniet, het onderzoek dan wel de controle als bedoeld in artikel 17 lid 5, weigert of belemmert;
- e wanneer de journalist bij herhaling afwijkt van de richtlijnen, waaraan hij overeenkomstig de artikelen 21 en 26 is gebonden.

B voor de journalist:

- a wanneer de werkgever hem gedurende langere tijd niet in de gelegenheid stelt de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - b wanneer hij een opdracht ontvangt, waarvan de uitvoering in strijd zou zijn met zijn ernstige overtuiging;
 - c wanneer het blad principieel van richting verandert.
- 3 De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits één en ander binnen 2 werkdagen schriftelijk wordt bevestigd.

Artikel 32 Structuurwijzigingen

- 1 De nieuwsbladonderneming die voornemens is over te gaan tot een structuurwijziging is gehouden in een zo vroeg mogelijk stadium, doch in ieder geval zodra de verwachting gewettigd is dat de structuurwijziging tot stand zal komen, daarvan mededeling te doen aan het bestuur van de NVJ. Tussen het tijdstip waarop de NVJ mededeling en toelichting ontvangt en het tijdstip waarop het definitieve besluit wordt genomen zal - indien de structuurwijziging een fusie betreft - zo enigszins mogelijk een dusdanig tijdsbestek liggen dat het bestuur van de NVJ in de gelegenheid is zijn oordeel te geven over de fusie, op zodanige wijze dat de modaliteiten daardoor mede kunnen worden bepaald.

Het bestuur van de NVJ is omtrent het medegedeelde tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken nieuwsbladonderneming bekend wordt gemaakt.

Onverminderd het overige in dit lid bepaalde zal de nieuwsbladonderneming die een andere vakvereniging dan de NVJ over een structuurwijziging op enigerlei wijze inlicht, of bij enige vorm van overleg daarbij betreft, terzelfder tijd gelijk handelen ten aanzien van de NVJ.

- 2 Onder structuurwijziging in de zin van dit en de volgende artikelen wordt verstaan: opheffing, alsmede overdracht, samensmelting of een andere vorm van samenwerking als gevolg waarvan de feitelijke zeggenschap over een nieuwsblad in andere handen komt.

- 3 Zodra het besluit tot een structuurwijziging is genomen is de nieuwsbladonderneming verplicht het bestuur van de NVJ daarvan op de hoogte te stellen, alsmede de betrokken redactie of redacties in te lichten.
- 5 Wanneer de structuurwijziging een ingrijpende wijziging van de werksituatie van journalisten tot gevolg heeft, dient het bestuur van de NVJ, in elk stadium van de uitvoering van de plannen te worden geraadpleegd.

Toelichting

Lid 1. Een nieuwsbladonderneming is niet alleen een commerciële onderneming, maar vertegenwoordigt ook ideële belangen. Bij structuurwijzigingen, bij voorbeeld door verkoop of opheffing van een blad, ligt het daarom voor de hand om naast de commerciële belangen, ook rekening te houden met de ideële belangen van de journalisten, die door het geestelijke karakter van hun arbeid veelal sterk aan hun blad gebonden zijn, rekening wordt gehouden. Zo zal bijvoorbeeld, indien beslissingen van deze aard worden voorbereid, in het algemeen de leidinggevende redacteur ter zake worden ingelicht.

Teneinde een zo groot mogelijke waarborg te scheppen dat de belangen der journalisten in het oog worden gehouden, is de onderhavige regeling opgenomen, alsmede de regeling in de volgende artikelen.

Artikel 33 Verkoop van nieuwsbladen en verhuizing redactie

- 1 Bij overgang van een nieuwsblad gaan ingevolge artikel 7:663 BW, de rechten en verplichtingen welke op dat tijdstip voor de werkgever in de onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger.
- 2 Verhuizing van een redactie zal niet plaatsvinden dan nadat tijdig overleg is gevoerd met de redactie of een vertegenwoordiging daarvan.

Artikel 34 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

- 1 Indien een nieuwsbladonderneming ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging de dienstbetrekking met een aan de onderneming verbonden journalist wenst te doen eindigen, kan hij dit slechts doen met inachtneming van de bepalingen in de volgende leden van dit artikel.
- 2 Indien voor een journalist die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, een structuurwijziging met zich meebrengt dat hij zou moeten verhuizen en dit redelijkerwijze - zulks ter beoordeling van de Raad van Uitvoering - niet van hem kan worden gevergd, kan hij slechts worden ontslagen met inachtneming van de bepalingen van de volgende leden van dit artikel.

- 3 Onverminderd het bepaalde in lid 1 kan een journalist ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging, slechts worden ontslagen met inachtneming van een termijn van aanzegging, welke ten minste het dubbele bedraagt van de in artikel 30 voorgeschreven opzegtermijnen, doch niet korter is dan vier maanden. De nieuwsbladonderneming zal voorts gehouden zijn te zijnen opzichte de in de volgende leden van dit artikel vervatte regelingen toe te passen.
- 4 Aan iedere door ontslag als bedoeld in dit artikel getroffen journalist wordt per volledig dienstjaar een smartengeld toegekend ten bedrage van 1,5% van het laatstgenoten jaarsalaris voor elk van zijn eerste tien dienstjaren, onafgebroken en direct aan het ontslag voorafgaand bij de in lid 1 bedoelde nieuwsbladonderneming vervuld, van 2% voor elk van de volgende tien dienstjaren en van 3% voor de rest van het aantal dienstjaren, met dien verstande dat de totale uitkering ten minste één maand en ten hoogste tien maanden vol salaris bedraagt.
Voor de uitvoering van dit artikel tellen mee de direct aan het dienstverband voorafgegangene dienstjaren, vervuld bij een onderneming met welke de in lid 1 bedoelde onderneming een fusie heeft aangegaan.
- 5 Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet, heeft tegenover de betrokken werkgever gedurende de eerste 6 maanden van werkloosheid aanspraak op een zodanige aanvulling op deze uitkering, dat het totaal van die uitkering en de aanvulling daarop netto gelijk is aan zijn laatstgenoten salaris. Ontvangt de journalist daarna nog een werkloosheidsuitkering, dan komt hij - indien hij bij het intreden van de werkloosheidswet 57,5 jaar of ouder is - zolang hij deze werkloosheidsuitkering ontvangt, in aanmerking voor een aanvulling tot ten hoogste 75% van zijn laatstgenoten salaris.
Is de journalist ten tijde van de aanvang van de werkloosheid jonger dan 57,5 jaar en ontvangt hij nog een werkloosheidsuitkering, dan komt hij, zolang hij deze werkloosheidsuitkering ontvangt, maar niet langer dan 2 jaar, in aanmerking voor een aanvulling tot ten hoogste 75% van zijn laatstgenoten bruto salaris.

Ontvangt de journalist geen werkloosheidsuitkering of een werkloosheidsuitkering gedurende een kortere periode dan 2 jaar, dan ontvangt hij aan het einde van zijn loongerelateerde uitkeringsperiode een uitkering ineens. Deze uitkering ineens is gelijk aan 50% van het verschil tussen het totale aanvullingsbedrag tot 75% van zijn laatstgenoten bruto salaris gedurende 2 jaar en de feitelijk ontvangen aanvulling.
- 6 Indien een journalist voor het einde van de in lid 1 bedoelde aanzeggingstermijn met instemming van zijn werkgever elders een functie aanvaardt, behoudt hij recht op de helft van het salaris, dat hij in de periode gelegen tussen het tijdstip van beëindiging van het dienstverband en het einde van de anders gestelde aanzegtermijn, zoals bepaald in lid 1 van dit artikel, zou hebben genoten.
- 7 De journalist, die ten tijde van de ontslagaanzegging ten minste 55 jaar, doch op de ontslagdatum niet ouder dan 57,5 jaar is en die na beëindiging van de in lid 5 bedoelde uitkeringen nog werkloos is, heeft, zolang hij werkloos blijft, tegenover de betrokken onderneming aanspraak op een uitkering van 60% van het bruto salaris gedurende ten

hoogste één jaar, zulks indien en in zoverre ter zake voor hem geen wettelijke voorzieningen bestaan.

- 8 Onder bruto salaris wordt verstaan het laatstgenoten bruto maandsalaris. Onder netto salaris wordt verstaan het bruto salaris verminderd met de geldende inhoudingen als ware hij normaal werkzaam.

De aanvulling op de uitkering t.o.v. het laatstgenoten bruto salaris wordt telkens verhoogd met de bij deze CAO overeen te komen algemene verhogingen in de groep, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.

- 9 Indien de journalist ingeval van structuurwijziging een dienstbetrekking aanvaardt, uit hoofde waarvan hij een salaris geniet dat lager ligt dan de uitkeringen plus aanvullingen, waarop hij ingevolge lid 5 voordien aanspraak had kunnen doen gelden, wordt gedurende maximaal een half jaar dit lagere netto bedrag van bedoelde uitkeringen plus aanvullingen gesuppleerd. Laatstgenoemde aanvulling zal niet hoger zijn dan die in lid 5 genoemd.

Voor zover de aanvulling op een lager salaris plaatsvindt in aansluiting op een periode waarin een aanvulling krachtens lid 5 plaatsvond, zal de totale periode, gedurende welke aanvullingen worden betaald, niet langer zijn dan de in lid 5 genoemde periode.

- 10 Indien een journalist, die aanspraak heeft op uitkeringen als in dit artikel bedoeld, pensioengerechtigd wordt, is de hem betreffende regeling slechts op hem van toepassing t/m de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.

HOOFDSTUK V

Uitkering bij overlijden: pensioen

Artikel 35 Uitkering bij overlijden

- 1 Wanneer een journalist komt te overlijden is de werkgever verplicht om aan diens nabestaanden een uitkering te doen die gelijk is aan het bedrag van diens laatstgenoten salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, alsmede het salaris over de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nabestaanden uit hoofde van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge enige sociale verzekeringswet.

- 2 Onder de in lid 1 genoemde nabestaanden worden verstaan diens erven in de zin der wet of de partner met wie de journalist duurzaam samenleeft in een met huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkens het bevolkingsregister de partners ten minste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

Artikel 36 Pensioen

De minimum Pensioen-CAO voor Dagbladjournalisten met een looptijd van 60 maanden vanaf 1 januari 2005 tot en met 31 december 2009 is van toepassing op nieuwsbladjournalisten. Partijen zijn overeengekomen dat voor nieuwsbladjournalisten een pensioen op basis van middelloon mogelijk is, mits deze middelloonregeling voldoet aan de minimum voorwaarden, zoals vastgelegd in de minimum CAO voor Dagbladjournalisten.

- 1 Met ingang van 1 januari 1992 is iedere werkgever verplicht voor de bij haar werkzame nieuwsbladjournalisten een pensioenverzekering af te sluiten. De pensioenverzekering dient in ieder geval gelijkwaardig te zijn aan de minimum pensioenregeling voor dagbladjournalisten.

- 2 De Raad van Uitvoering kan voor de uitvoering van toepassing van de regeling van dit artikel nadere voorschriften geven.

HOOFDSTUK VI

Toezicht op de naleving van de CAO

Artikel 37 Overleg over de toepassing van de CAO

- 1 De werkgever en de aan de onderneming verbonden journalisten zullen er naar streven alle kwesties, die over de toepassing van de CAO rijzen, in een geest van goede samenwerking en met wederzijds begrip voor elkaars verantwoordelijkheden tot oplossing te brengen. De wijze waarop dit overleg wordt gevoerd, zal door de betrokkenen onderling worden overeengekomen.
- 2 Indien er over de wijze waarop het in lid 1 bedoelde overleg dient te worden geregeld een zodanig gebrek aan overeenstemming mocht bestaan, dat dit overleg in feite niet wordt gevoerd of niet aan zijn doel beantwoordt, is de Raad van Uitvoering desgevraagd door een van de betrokkenen als bedoeld in lid 1, bevoegd zulks aan te merken als een geschil, als bedoeld in het tweede lid sub a, van artikel 38 en bij wijze van bindend advies een dergelijke regeling vast te stellen.

Artikel 38 Raad van Uitvoering: bevoegdheid en samenstelling

- 1 Teneinde de algemene invoering en de getrouwe naleving van deze CAO te bevorderen, wordt de Raad van Uitvoering ingesteld.
- 2 Deze Raad van Uitvoering is bevoegd en heeft tot taak:
 - a geschillen, welke zich naar aanleiding van de uitvoering van deze of de vorige CAO voordoen en welke door de betrokkenen niet in onderling overleg op grondslag van de inhoud van deze CAO tot oplossing kunnen worden gebracht, door het uitbrengen van een voor betrokkenen bindend advies, tot beslissing te brengen;
 - b aangelegenheden, waaronder is te verstaan ieder onderwerp, de uitlegging en/of de toepassing van deze of de vorige CAO betreffende, voor zover niet aan te merken als een geschil als vorenbedoeld, tot beslissing te brengen door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, dat - onverminderd het hierna sub c gestelde - niet bindend is voor de rechtstreeks betrokkenen dan voor zover deze daarmee uitdrukkelijk akkoord gaan;
 - c indien zulks nodig is, in de vorm van algemene voorschriften of bindende besluiten, uitlegging te geven aan de bepalingen van deze CAO;
 - d met inachtneming van de strekking der in deze CAO neergelegde bepalingen te beslissen in alle gevallen, de arbeidsovereenkomst van de journalist betreffende, waarin deze CAO niet voorziet;
 - e in bijzondere gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen van deze overeenkomst voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop;
 - f van uitgevers en journalisten de inlichtingen te vragen, welke de Raad nuttig of nodig zal achten en welke de betrokkenen verplicht zullen zijn aan de Raad te verstrekken;
 - g advies uit te brengen aan de bevoegde overheidsinstanties, welke de NNP of de NVJ raadplegen met betrekking tot bij haar aanhangig gemaakte ontslagkwesties;

h voorts alles te verrichten wat de Raad bij deze CAO wordt opgedragen.

- 3 De Raad van Uitvoering bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden, van wie twee leden en twee plaatsvervangende leden worden aangewezen door de NNP enerzijds, de NVJ anderzijds.
- 4 De door de organisaties aan te wijzen leden worden benoemd uit personen die in het nieuwsbladbedrijf werkzaam zijn. De Raad kan zich desgewenst hetzij doorlopend, hetzij van geval tot geval, doen bijstaan door één of meer door hem aan te wijzen adviserende leden, die niet in het nieuwsbladbedrijf werkzaam zijn.
Als secretaris en plaatsvervangend secretaris van de Raad treden in onderling overleg bij toerbeurt op de secretaris van de NNP en die van de NVJ.
- 5 De benoemingen geschieden door de termijn van gelding van deze CAO, met dien verstande, dat - tenzij inmiddels een nieuwe CAO mocht zijn tot stand gekomen - deze termijn wordt geacht niet te zijn verstreken, zolang geschillen en aangelegenheden als bedoeld in lid 2, sub a, aan de Raad worden voorgelegd. De leden van de Raad zijn herkiesbaar. Indien zij als lid herkozen zijn, kunnen de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter opnieuw als zodanig worden benoemd.

Artikel 39 Procedure

- 1 Een geschil, als bedoeld in artikel 38, lid 2, sub a, wordt door de meest gerede partij, dan wel door één der partijen bij deze CAO, bij de Raad van Uitvoering aanhangig gemaakt met uitsluiting van de burgerlijke rechter. Een aangelegenheid als bedoeld in artikel 38, lid 2, sub 1, wordt bij de Raad van Uitvoering aanhangig gemaakt door:
 - a één der rechtstreeks betrokkenen;
 - b één der partijen bij deze CAO.
- 2 De aangelegenheid of het geschil wordt aanhangig gemaakt door de indiening van een schriftelijke met redenen omklede uiteenzetting van de aangelegenheid of het geschil en een omschrijving van de beslissing, welke de klager wenst uit te lokken. De secretaris zendt onverwijld een afschrift van het ingediende geschrift aan de andere rechtstreeks betrokkenen bij de aangelegenheid dan wel aan de wederpartij bij het geschil. Deze zijn bevoegd binnen een door de Raad gestelde termijn hun zienswijze met betrekking tot de aanhangig gemaakte aangelegenheid of het aanhangig gemaakte geschil schriftelijk kenbaar te maken.
- 3 Indien één der rechtstreeks betrokkenen bij de aangelegenheid dan wel één der partijen bij het geschil zulks verlangt, zal de Raad van Uitvoering, alvorens een beslissing te nemen, beide partijen in de gelegenheid stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. Elke rechtstreeks betrokkene dan wel elke partij kan bij van behoorlijke volmacht voorziene gemachtigde verschijnen en/of zich door een raadsman doen bijstaan.

Artikel 40 Beslissingen

- 1 In geval van een geschil zal de Raad van Uitvoering beproeven de partijen alsnog langs minnelijke weg op de grondslag van deze CAO tot elkander te brengen. Indien de Raad daarin niet slaagt, zal hij een beslissing nemen, welke voor beide partijen bindend is.
- 2 In geval van een aangelegenheid of een geschil uit hoofde van de toepassing en uitlegging dezer overeenkomst bij de Raad aanhangig is gemaakt, kan hij daarenboven een beslissing geven op grond van zijn in artikel 38 lid 2 onder b, c, d, e, en g omschreven bevoegdheden.
- 3 De Raad zal zijn beslissingen in dier voege openbaar maken als hij in het belang van de goede betrekkingen in het nieuwsbladbedrijf wenselijk zal oordelen.

Artikel 41 Niet uit de CAO voortvloeiende geschillen

- 1 Indien een geschil rijst ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, dat niet voortvloeit uit het uitleggen en/of toepassen van deze of de vorige overeenkomst, kunnen beide partijen gezamenlijk de Raad verzoeken daarin uitspraak te doen, door het uitbrengen van een door hen bindend advies.
- 2 Op zulk een geschil vinden de bepalingen van artikel 38 lid 2, onder c, e en g, artikel 39, de leden 2 en 3, artikel 43, de leden 1 en 3, en artikel 44 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 42 Kosten

- 1 De kosten aan de werkzaamheden van de Raad van Uitvoering verbonden, worden door de betrokken verenigingen gezamenlijk gedragen, met dien verstande, dat de NNP en de NVJ ieder de helft dragen.
- 2 De Raad van Uitvoering kan bij de beslissing omtrent een aanhangig gemaakt geschil de in het ongelijk gestelde partij veroordelen in een zodanig deel van de op de behandeling gevallen kosten als hij redelijk zal oordelen.

Artikel 43 Boetebepalingen

- 1 De Raad van Uitvoering kan, indien hij daartoe termen aanwezig acht, hetzij in of buiten geschil, boeten opleggen aan hen, die zich schuldig maken aan overtreding van zijn beslissingen, tot een maximum van €100,- per overtreding.
- 2 Indien ingevolge een beslissing van de Raad van Uitvoering een boete moet worden betaald, bestemt de Raad deze voor een nader door partijen bij de CAO vast te stellen doel.

- 3 De Raad van Uitvoering is gerechtigd de boetebedragen op zijn naam in rechten in te vorderen.

Artikel 44 Uitsluitende bevoegdheid; Reglement

- 1 Met betrekking tot de geschillen, als bedoeld in artikel 38 lid 2, sub a, is de Raad van Uitvoering bij uitsluiting bevoegd.
- 2 De Raad is bevoegd, met inachtneming van de bepalingen van deze CAO, bij reglement nadere regelen met betrekking tot de behandeling van aangelegenheden en geschillen, welke zich naar aanleiding van de uitvoering van deze overeenkomst voordoen, vast te stellen. Dit reglement wordt ter kennis van de leden der verenigingen gebracht.

HOOFDSTUK VII

Slotbepalingen

Artikel 45 Contributie

- 1 De leden van de NNP verklaren zich bereid hun medewerking te verlenen aan de inning van de contributie van de leden van de NVJ, indien ter zake tussen het bestuur van de NNP en het bestuur van de NVJ een regeling wordt getroffen.
- 2 De leden van de NVJ verklaren zich er mede te verenigen, dat de inning van de door hen verschuldigde contributie, indien zulks door hun bestuur wenselijk wordt geoordeeld, geschiedt door bemiddeling van de uitgever.

Artikel 46 Tussentijdse herziening der salarisschalen

- 1 Indien van overheidswege loonwijzigingen worden voorgeschreven, welke hetzij algemeen gelden, hetzij betrekking hebben op de werknemers wier arbeidsvoorwaarden bij collectieve arbeidsovereenkomsten zijn geregeld, worden de in de salarisschalen van deze CAO vermelde bedragen dienovereenkomstig gewijzigd.
- 2 Indien door de overheid bepaalde mogelijkheden tot herziening der lonen of tot het doen van een uitkering ineens worden geschapen zonder dat daaraan een verplichting voor de werkgevers is verbonden, zal over het gebruik maken van deze mogelijkheden tussen partijen terstond loyaal overleg plaatsvinden.
- 3 Indien een herziening of aanvulling van de sociale wetgeving tot een belangrijke wijziging van de aan de sociale premies te betalen bijdragen leidt, zal over een eventuele aanpassing aan de nieuwe situatie tussen partijen terstond loyaal overleg worden gepleegd.

Artikel 47 Werkgeversbijdrage

Voor de periode 2007-2009 is de werkgeversbijdrage van de nieuwsbladondernemingen in de kosten van de NVJ activiteiten vastgesteld op € 17,88 per werknemer in de dienst van de werkgever en vallend onder definitie van hoofdstuk I

Artikel 48 Duur van de overeenkomst

- 1 Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2009.

- 2 Tenzij één der partijen deze overeenkomst ten minste drie maanden van tevoren opzegt, wordt zij geacht op 1 januari 2010 voor de duur van een jaar te zijn verlengd en zo vervolgens.
- 3 Ingeval één der partijen tot opzegging overgaat, zal zij deze bij aangetekend schrijven aan de wederpartij aanzeggen en voorts binnen bekwame termijn voorstellen ten aanzien van die punten, welke naar haar inzicht voor herziening in aanmerking komen, aanhangig maken.

BIJLAGE I

Functiegroepen

- 1 De journalist wordt ingedeeld in één van de vijf functiegroepen uit de indelingsmatrix onder punt 7, die corresponderen met de salarisschalen.
- 2 De functiegroepen zijn bepaald aan de hand van functiekenmerken en het persoonlijk functioneren van de journalist.
- 3 De tussen de journalist en de werkgever afgesproken functie-inhoud is het uitgangspunt voor de functie-indeling.
- 4 In beginsel moet aan alle functiekenmerken in de aangegeven mate volgens de indelingsmatrix worden voldaan om in de betreffende groep te worden ingedeeld. Bovendien komen de functiekenmerken ook in de dagelijkse functie-uitoefening tot uitdrukking.
- 5 Het aspect “persoonlijk functioneren” kan een compensatie bieden voor het (gedeeltelijk) ontbreken van één van de functiekenmerken nodig om in een functiegroep 3, 4 of 5 te worden ingedeeld.
- 6 De zes functiekenmerken zijn:
 - a kennis;
 - b praktijkervaring;
 - c verantwoordelijkheid;
 - d interne en/of externe contacten;
 - e creativiteit;
 - f flexibiliteit.

Onder deze kenmerken, alsmede het aspect “persoonlijk functioneren” wordt verstaan:

a Kennis

Bij de vaststelling van de mate van kennis die nodig is om een bepaalde journalistieke functie te kunnen uitoefenen gaat het enerzijds om vaststelling van de kennisbreedte en anderzijds de diepte. Waar de breedte meer wijst in de richting van algemene ontwikkeling, wijst de diepte in de richting van specialisatie. In zijn algemeenheid kan de benodigde mate van kennis worden gerelateerd aan gevolgde opleidingen. Voor een goede functie-uitoefening heeft een nieuwsbladjournalist minimaal een opleiding op MBO-niveau gevolgd dan wel kennis en ervaring in de praktijk hebben opgedaan die tenminste hieraan gelijkwaardig is.

Voor de uitoefening van sommige functies is meer gespecialiseerde kennis nodig, waarvan het niveau gekarakteriseerd kan worden door verwijzing naar een gespecialiseerde opleiding.

Toelichting:

Om volgens de matrix ingedeeld te kunnen worden dient de journalist een HBO-journalistieke opleiding afgerond te hebben, dan wel kennis en ervaring in de praktijk te hebben opgebouwd die daaraan gelijkwaardig is.

Is geen van beide aspecten aanwezig dan kan er hooguit sprake zijn van een leerling-journalist en geldt de matrix (nog) niet.

b *Praktijkervaring*

Direct in het verlengde van kennis ligt ervaring. Voor een goede beroepsuitoefening is het nodig dat nieuwsbladjournalisten zich in de praktijk bekwamen. Alleen een theoretische opleiding volstaat derhalve niet.

Toelichting:

Voor een goede uitoefening van de functie van journalist is een ruime en brede ervaring vereist. Voor bijvoorbeeld het niveau van de huidige redacteur II binnen het hedendaagse nieuwsbladbedrijf zijn meer jaren ervaring in de journalistiek nodig.

Anders gezegd: een gemiddeld beginnend journalist zal in de praktijk meer jaren ervaring nodig hebben om geheel zelfstandig, dus zonder directe leiding, te kunnen functioneren. Alsdan is sprake van “in beperkte mate ervaring”, alsmede in “beperkte mate verantwoordelijk”. In ieder geval zal bij acht jaar ervaring tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek doorstroming naar functiegroep 2 expliciet aan de orde komen.

Het is evident dat indeling van de journalist op basis van ervaring opgedaan bij een ander medium of op grond van de functiekenmerken en het “persoonlijk functioneren” kan afwijken van het hierboven genoemde aantal jaren. Zie hiervoor ook voorbeeld 5, dat hierna vermeld staat.

c *Verantwoordelijkheid*

Het functionele kenmerk verantwoordelijkheid is onder te verdelen in twee aspecten, te weten de journalistieke verantwoordelijkheid en de mate waarin leiding wordt gegeven aan redactieleden.

De mate waarin een journalist verantwoordelijk wordt gesteld voor kwaliteit en omvang van de door hem/haar te verrichten werkzaamheden hangt enerzijds af van de mate waarin hij/zij geacht wordt zelfstandig te functioneren, en anderzijds van de kans dat hij/zij door inadequaat functioneren afbreuk doet aan het imago van het nieuwsblad, de concretisering van de redactionele formule en/of de organisatie van de redactie.

Bovenstaande wordt als volgt geconcretiseerd:

- in beperkte mate verantwoordelijk is de journalist die geheel zelfstandig kan functioneren en bij wie de kans dat hij/zij door inadequaat functioneren afbreuk doet aan het imago van het medium, gering is.
- in ruime mate verantwoordelijk is de journalist die geheel zelfstandig kan functioneren en waarbij de kans dat hij/zij door inadequaat functioneren afbreuk aan het imago van het medium aanwezig is of is de journalist die leiding geeft aan één tot drie andere journalisten.
- in grote mate verantwoordelijk is de journalist die leiding geeft aan drie of meer andere journalisten.

Toelichting:

Zoals ook bij praktijkervaring is toegelicht is pas sprake van “in beperkte mate verantwoordelijkheid” indien de journalist geheel zelfstandig kan functioneren en de functie dat ook eist.

d Contacten

Het leggen en onderhouden van vele in- en externe contacten is inherent aan de journalistiek. De mate waarin dit functionele kenmerk het niveau van de functie bepaalt hangt af van de complexiteit van de onderwerpen, het niveau van de gesprekspartners, het perspectief waarbinnen een onderwerp/thema wordt beschreven/behandeld, de persoonlijke autonome opstelling van de journalist zoals deze tot uitdrukking komt ten opzichte van het onderwerp en gesprekspartners, zowel binnen de organisatie als daarbuiten.

Toelichting:

Om als journalist ingedeeld te kunnen worden, wordt ervan uitgegaan dat het leggen en onderhouden van interne en/of externe contacten inherent aan de journalistiek is. Dit betekent dat de dagelijkse contacten met collega's correspondenten en fotografen (intern) en met de politie, persvoorlichters, bestuurders e.d. als “in beperkte mate contacten” wordt ervaren.

Om op dit functiekenmerk meer kruisjes te scoren zal het leggen van contacten verdiept en verbreed moeten worden. Zo heeft de ene journalist wel, maar de andere, buiten de officiële kanalen, geen toegang tot hoogwaardigheidsbekleders, ambtenaren, vertrouwelijke stukken e.d.

e Creativiteit

Dit kenmerk hangt samen met het begrip “zelfstandigheid”. Bij een zelfstandige functie-uitoefening is ruimte voor het opnemen van initiatieven. Creativiteit kenmerkt zich niet door initiatieven met een zuiver routinematig karakter. Dit kenmerk doelt op initiatieven zoals bijvoorbeeld een originele aanpak van rubrieken, taalgebruik, het ontsluiten van moeilijk verkrijgbare informatie, etc. Daar waar vanuit welke inspiratiebron dan ook nieuwe combinaties van denken en doen ontstaan, is herkenbaar sprake van creativiteit.

Toelichting:

Bij dit functiekenmerk zal nadrukkelijk gelet worden op het analytisch vermogen van de journalist. Is de journalist in staat verbanden te leggen, zoals door de schijn heen te kijken en los te komen van gebaande wegen.

f Flexibiliteit

De mate van flexibiliteit van een journalist wordt onder andere bepaald door de inzetbaarheid voor meerdere media. Dit vereist van de journalist de vaardigheid om diverse media, met daaraan gekoppeld het specialisme qua vorm, inhoud en uitdaging van de boodschap te begrijpen en bedienen door het leveren van actuele en/of gezaghebbende informatie. Naast deze kwaliteitseisen zal de journalist moeten kunnen omgaan met de verhoogde werkdruk.

Toelichting:

Van flexibiliteit als gevolg van het werken voor verschillende media is alleen sprake als van betrokken journalist wordt verwacht dat hij/zij concrete, direct toepasbare, “output” produceert die voor verschillende media kan worden gebruikt en daarop is afgestemd. Dit betekent dus niet het doorzenden van een krantenbericht van zijn/haar hand naar de kabelkrantredacteur die dan dit bericht herbewerkt voor het medium.

Van flexibiliteit kan ook sprake zijn als er niet voor verschillende mediumtypen wordt gewerkt, maar bijvoorbeeld van de functie wordt gevraagd dat er voor diverse kranten dan wel deelredacties wordt gewerkt in verschillende werkomstandigheden.

De functie brengt met zich mee dat er moet worden ingesprongen in diverse andere functies bij calamiteiten.

- **Persoonlijk functioneren**

Van elke journalistieke functie kan de mate waarin de hiervoor vermelde functionele kenmerken van toepassing zijn, worden vastgesteld. Langs deze lijn kunnen vrijwel alle journalistieke functies op verantwoorde wijze worden ingedeeld in één van de vijf functiegroepen van de nieuwe salarisstructuur.

Bij de functionele kenmerken van de journalistieke functie is sprake van de eisen die aan de functies worden gesteld. Daarnaast vermeldt de indelingsmatrix het kenmerk “persoonlijk functioneren”. Daarmee wordt aangegeven dat de wijze waarop de individuele journalist zijn functie uitoefent een onderscheidend criterium is - in combinatie met de functionele kenmerken - bij de bevordering van een journalist naar een hogere afdeling.

Toelichting:

Voor een beperkt aantal journalistieke functies kan een analytische benadering volgens de functionele kenmerken onvoldoende adequaat uitwerken. Bijvoorbeeld in het geval een functievervuller iets aan de functie toevoegt, waardoor het geheel meer is dan de som van delen. Zo kan een journalist die voor één mediumtype werkt of geen leiding geeft aan drie of meer journalisten vanwege persoonlijk functioneren hoger worden ingeschaald. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan de journalist met het “gouden pennetje”.

“Persoonlijk functioneren” kan leiden tot een hogere inschaling indien een journalist blijvend bijdragen levert die voor het mediumtype waarvoor hij/zij werkt herkenbare en dus ook benoembare toegevoegde waarde vertegenwoordigt. Persoonlijke inzet, brede inzetbaarheid of grote betrokkenheid kunnen daarbij extra meegewogen worden.

Het kenmerk “persoonlijk functioneren” biedt aan de individuele journalist de mogelijkheid van promotie naar een hogere schaal in die gevallen dat strikt genomen aan de eisen die werden gesteld aan de andere indelingscriteria niet wordt voldaan.

Het “persoonlijk functioneren” vervangt de mate waarin aan een ander (functioneel) kenmerk zou moeten worden voldaan.

7 Indelingsmatrix

Functiegroepen

Kenmerken	1	2	3	4	5
Functionele kenmerken:					
kennis	XX	XX	XX	XXX	XXX
praktijkervaring	-	X	XX	XXX	XXX
verantwoordelijkheid	-	X	X	XX	XXX
contacten	X	X	XX	XX	XXX
creativiteit	-	X	XX	XX	XXX
flexibiliteit	-	X	X	XX	XXX
Persoonlijk kenmerk:					
functioneren	-	-	X	XX	XXX

BIJLAGE II
Salarisschalen

Salarisschalen CAO voor Nieuwsbladjournalisten

01/01/2007-31/12/2009

Oude salarisschalen (1 januari 2006)

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

Laatst gehanteerde salarisschaal 1 januari 2006

Functiejaren	Functiegroepen				
	1	2	3	4	5
0	1748,27	1937,58	2047,06	2209,60	2380,75
1	1801,33	1992,56	2122,11	2294,21	2476,36
2	1855,36	2045,15	2199,08	2370,71	2572,93
3	1909,86	2101,56	2276,53	2450,06	2664,72
4	1962,91	2157,01	2352,53	2526,56	2761,77
5	2018,84	2209,60	2428,55	2604,47	2856,41
6	2073,34	2265,05	2506,47	2681,93	2949,16
7	2126,13	2319,55	2581,52	2761,28	3044,77
8	2181,39	2374,54	2657,54	2837,30	3140,38
9	2236,37	2429,03	2734,51	2914,73	3234,56
10	2290,86	2483,04	2809,57	2991,71	3329,23
11	2344,42	2538,03	2887,01	3070,59	3424,36
12	0,00	2592,53	2962,07	3148,52	3519,01

Salarisschaal per 1 april 2007

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

Salarisschaal per 1 april 2007

Functiejaren	Functiegroepen				
	1	2	3	4	5
0	1793,73	1987,96	2100,28	2267,05	2442,65
1	1848,16	2044,37	2177,28	2353,86	2540,75
2	1903,60	2098,32	2256,26	2432,35	2639,83
3	1959,52	2156,20	2335,72	2513,76	2734,00

4	2013,95	2213,09	2413,70	2592,25	2833,58
5	2071,33	2267,05	2491,69	2672,19	2930,68
6	2127,25	2323,94	2571,64	2751,66	3025,84
7	2181,41	2379,86	2648,64	2833,07	3123,93
8	2238,11	2436,28	2726,64	2911,07	3222,03
9	2294,52	2492,18	2805,61	2990,51	3318,66
10	2350,42	2547,60	2882,62	3069,49	3415,79
11	2405,37	2604,02	2962,07	3150,43	3513,39
12	0,00	2659,94	3039,08	3230,38	3610,50

Salarisschaal per 1 januari 2008

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

Salarisschaal per 1 januari 2008

Functiejaren	Functiegroepen				
	1	2	3	4	5
0	1840,36	2039,64	2154,89	2325,99	2506,16
1	1896,22	2097,52	2233,89	2415,06	2606,80
2	1953,09	2152,88	2314,92	2495,59	2708,46
3	2010,46	2212,26	2396,45	2579,12	2805,09
4	2066,31	2270,63	2476,45	2659,65	2907,25
5	2125,18	2325,99	2556,48	2741,66	3006,87
6	2182,56	2384,36	2638,50	2823,20	3104,51
7	2238,13	2441,73	2717,50	2906,73	3205,16
8	2296,30	2499,62	2797,53	2986,76	3305,80
9	2354,17	2556,98	2878,55	3068,27	3404,94
10	2411,53	2613,84	2957,57	3149,30	3504,60
11	2467,91	2671,72	3039,09	3232,34	3604,74
12	0,00	2729,09	3118,10	3314,37	3704,38

Salarisschaal per 1 januari 2009

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

Salarisschaal per 1 januari 2009

Functiejaren	Functiegroepen				
	1	2	3	4	5
0	1888,21	2092,67	2210,92	2386,47	2571,32
1	1945,52	2152,06	2291,98	2477,85	2674,58
2	2003,87	2208,86	2375,11	2560,47	2778,88
3	2062,74	2269,78	2458,76	2646,18	2878,02
4	2120,03	2329,67	2540,84	2728,80	2982,84
5	2180,44	2386,47	2622,94	2812,95	3085,05
6	2239,30	2446,36	2707,10	2896,61	3185,23
7	2296,32	2505,22	2788,16	2982,31	3288,49
8	2356,00	2564,61	2870,26	3064,41	3391,75
9	2415,38	2623,46	2953,40	3148,04	3493,47
10	2474,23	2681,80	3034,46	3231,18	3595,72
11	2532,08	2741,19	3118,10	3316,38	3698,46
12	0,00	2800,05	3199,17	3400,55	3800,69

Oude schalen Leerling-journalisten (1 januari 2006)

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder
Eerste jaar	1115,32	1264,80
Tweede jaar	1254,44	1394,51
Derde jaar	1394,51	1505,42

Salarisschalen Leerling-journalisten per 1 april 2007

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder
Eerste jaar	1144,32	1297,68
Tweede jaar	1287,06	1430,77

Derde jaar	1430,77	1544,56
------------	---------	---------

Salarisschalen Leerling-journalisten per 1 januari 2008

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder
Eerste jaar	1174,07	1331,42
Tweede jaar	1320,52	1467,97
Derde jaar	1467,97	1584,72

Salarisschalen Leerling-journalisten per 1 januari 2009

in euro (maandbasis incl. de verhoging van 2,6%)

	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder
Eerste jaar	1204,60	1366,04
Tweede jaar	1354,85	1506,13
Derde jaar	1506,13	1625,92

BIJLAGE III

Model-redactiestatuut voor nieuwsbladjournalisten

1 Considerans: het nieuwsblad en zijn functie

1.1 De nieuwsbladen beogen te voldoen aan de behoefte van de lezers aan informatie. Zij geven hierdoor gestalte aan het in Nederland geldende grondrecht van vrijheid van meningsuiting, informatieverwerving, -vermenigvuldiging en -verstrekking, zoals vastgelegd in onder meer artikel 7 van de Grondwet en 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 vorenbedoelde eigen informatie, tevens medium voor het tegen betaling overbrengen van mededelingen (advertenties) van particulieren, bedrijfsleven en overheden aan de lezers. Hierdoor onderscheidt het nieuwsblad zich van de andere industriële producten. Voor elk nieuwsblad 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.

1.2 De aard van het nieuwsblad stelt bijzondere eisen aan de structuur van de organen die bij het produceren van de redactionele inhoud van een nieuwsblad zijn betrokken. De hoofdredactie en de redactie dienen hun taak binnen het kader van hetgeen is vastgelegd in de uitgangspunten te kunnen uitvoeren zonder rechtstreekse beïnvloeding van buitenaf of van binnenuit, anders dan op de wijze als in dit statuut geregeld.

Het redactiestatuut, dat overleg en betrokkenheid voor de redactie op grond van het vorenstaande in het bedrijf regelt, geeft derhalve een vorm van medezeggenschap van een andere aard dan de medezeggenschap die op grond van de Wet op Ondernemingsraden voor alle werknemers 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 nieuwsblad, door haar uitgegeven.

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

1.3 Begripsomschrijvingen

In dit model-redactiestatuut wordt verstaan onder:

- a directie: de in de statuten van de onderneming genoemde beslissende instantie in de onderneming;
- b hoofdredacteur: degene die, onder welke benaming dan ook, uiteindelijk de verantwoordelijkheid heeft voor de redactionele inhoud van het nieuwsblad;
- c hoofdredactie: de gezamenlijke hoofdredacteurs;
- d redacteur: degene die als hoofdberoep heeft het inhoudelijk meewerken aan de samenstelling van het nieuwsblad;
- e redactievergadering: leden van de redactievergadering zijn alle redacteurs (journalisten, vormgevers, fotografen) die voor onbepaalde tijd tenminste 50% in dienst zijn van het nieuwsblad of groep nieuwsbladen;

f redactieraad: het door de leden van de redactievergadering –indien gewenst- uit hun midden gekozen orgaan voor overleg met de directie en hoofdredactie.

2 Beginselverklaring

2.1 Bij elk nieuwsblad of groep van nieuwsbladen binnen de betreffende uitgeverij dienen de uitgangspunten van het redactioneel beleid en/of de beginselen en/of redactionele doelstellingen met eventuele richtlijnen duidelijk schriftelijk te zijn vastgelegd in een redactieformule die als bijlage aan dit statuut is gevoegd. De redactieformule wordt vastgelegd in overeenstemming tussen directie, hoofdredactie van de desbetreffende titel(s), en redactieraad.

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

3 De organen en hun bevoegdheid

3.1 Er is een redactievergadering die het belangrijkste orgaan is van overleg van de redactie over redactionele aangelegenheden.

3.2 Er kan een redactieraad worden ingesteld die de redactie vertegenwoordigt bij het overleg met de directie en de bevoegdheden uitoefent die de redactievergadering aan hem delegeert. Bij ontstentenis van een redactieraad zal de redactievergadering de taken en bevoegdheden van de redactieraad uitoefenen.

De redactieraad is tevens een orgaan van wederzijdse informatie en onderling beraad tussen redactie en hoofdredactie.

De redactieraad en de redactiecommissie kunnen dezelfde personele samenstelling hebben.

3.3 De hoofdredactie heeft de leiding van de redactie van het nieuwsblad of groep nieuwsbladen en is verantwoordelijk voor de redactionele inhoud ervan.

3.4 De hoofdredactie voert in overeenstemming met de vastgelegde redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter en/of richtlijnen in overleg met de redactievergadering, het algemeen beleid ten aanzien van de samenstelling, inhoud en vormgeving van het nieuwsblad, één en ander onverlet de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de hoofdredactie, zoals geregeld in artikel 3.3.

3.5 In alle gevallen waarin de directie weet of kan vermoeden dat haar beslissingen rechtstreeks of zijdelings invloed kunnen hebben op de redactievoering, pleegt zij vooraf overleg met de hoofdredactie en de redactieraad, indien aanwezig.

3.6 In alle gevallen waarin de hoofdredactie weet of kan vermoeden dat de redactionele beslissingen rechtstreeks of zijdelings invloed kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering, pleegt zij vooraf overleg met de directie.

- 3.7 Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de door de statuten van de onderneming aangewezen benoemde instantie verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering.
- 3.8 Een hoofdredacteur wordt niet benoemd of ontslagen dan overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 3.13, onverminderd de bevoegdheid van de benoemde instantie tot ontslag op staande voet dan wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst om gewichtige redenen (incompatibilité des humeurs).
- 3.9 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.
- 3.10 De hoofdredactie informeert de redactievergadering over de hoogte en de verdeling over de verschillende posten van het redactiebudget alsmede over ingrijpende wijzigingen in de besteding.
- 3.11 De hoofdredacteur zal de redactieraad tenminste eenmaal per jaar toelichting verschaffen ter zake van het nieuwsblad of groep nieuwsbladen, mede in het kader van de gang van zaken binnen de gehele onderneming.
- 3.12 Besluiten tot wijziging van de beginselen en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.13.
- 3.13 In de gevallen, bedoeld in de artikelen 3.8, 3.12 en 6, neemt de directie of andere beslissende instantie van de nieuwsbladuitgeverij pas een beslissing nadat diepgaand overleg heeft plaatsgehad met de redactievergadering of de redactieraad. Indien in de gevallen bedoeld in de artikelen 3.8 en 3.12, nadat een diepgaand overleg heeft plaatsgehad, verschil van mening blijft bestaan tussen de directie of andere beslissende instantie en de redactievergadering of redactieraad, neemt de directie een beslissing, welke zij schriftelijk motiveert. Het besluit zal niet eerder dan twee maanden nadat het is genomen worden uitgevoerd.

4 Samenstelling en werkwijze organen

- 4.1 De leden van de redactievergadering zijn alle redacteuren (journalisten, vormgevers en fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst van het nieuwsblad of groep nieuwsbladen zijn. Uitsluitend de hierboven genoemd leden van de redactievergadering hebben stemrecht.
- 4.2 De redactievergadering komt bij voorkeur éénmaal per kwartaal bijeen, doch minstens éénmaal per jaar.
- 4.3 Op verzoek van de hoofdredactie, de redactieraad of tenminste een vijfde van het totaal aantal leden, dient een redactievergadering te worden gehouden. Binnen een week na indiening van het verzoek roept de voorzitter de redactievergadering bijeen.

- 4.4 De hoofdredacteur of één der hoofdredacteurs is voorzitter van de redactievergadering, behoudens zijn vrijwillige afstand van dit recht of een afwijkend onderling akkoord ten deze.
- 4.5 De redactievergadering kan slechts geldige besluiten nemen wanneer meer dan de helft der leden aan de stemming deelneemt. Er wordt besloten met gewone meerderheid te stemmen. In de gevallen genoemd in artikel 3.13 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.
- 4.6 Jaarlijks kan de redactievergadering bij de schriftelijke stemming een redactieraad kiezen, waarbij alle leden actief en passief kiesrecht hebben. De hoofdredacteurs hebben uitsluitend actief kiesrecht. Indien de redactievergadering, in een speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering, als oordeel 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.
- 4.7 De redactieraad zal tenminste drie leden tellen. Hij kiest uit zijn midden een voorzitter.
- 4.8 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 de openbaarheid worden afgeweken.
- 4.9 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.

5 Overige bepalingen

- 5.1 De hoofdredactie wordt van de aanvang af door de directie vertrouwelijk geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie, fusie, koop, verkoop of liquidatie van het nieuwsblad of tot uitgave of tot liquidatie van een nieuwsblad, tot opneming in de onderneming die het nieuwsblad uitgeeft en/of verbindingen van andere aard, voor zover van invloed op de redactievergadering van het nieuwsblad of groep nieuwsbladen.
- 5.2 Zodra de verwachting gewettigd is dat de in lid 1 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie terzelfder 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 3.13.

5.3 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.

5.4 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 beschreven.

6 Slotbepaling

Wijziging van het redactiestatuut wordt vastgesteld door de directie, na overleg met de hoofdredactie en de redactievergadering.

Voor wijziging van het statuut is de procedure als omschreven in artikel 3.13 van toepassing.

BIJLAGE IV

Protocol CAO voor de nieuwsbladjournalisten

1 Algemeen verbindend verklaring

Partijen bij de CAO zullen de algemeen verbindend verklaring van de CAO aanvragen.

2 Gedragscode freelance journalisten

Op bestuurlijk niveau zal tussen de NVJ en de NNP een gedachtewisseling plaatsvinden over een zo mogelijk overeen te komen gedragscode voor freelance journalisten.

3 Auteursrecht

De bestaande paritaire studiecommissie auteursrecht, die als opdracht heeft artikel 25 van de CAO voor de Nieuwsbladjournalisten inzake auteursrecht te evalueren, zet haar werkzaamheden voort.

4 Gelijke kansen mannen en vrouwen en allochtonen

Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannelijke en vrouwelijke journalisten in het arbeidsproces te bevorderen.

5 Ongewenste intimiteiten

Partijen zijn het erover eens, dat ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar zijn en dat van de werkgever mag worden verwacht dat deze de werkorganisatie en -omgeving in redelijkheid zodanig inricht dat ongewenste intimiteiten zoveel als mogelijk worden voorkomen.

Ook mag van de werkgever worden verwacht, dat hij een zorgvuldige behandeling van klachten ter zake bevordert en dat hij - zo nodig - maatregelen treft tegen de persoon die zich schuldig maakt aan het plegen van ongewenste intimiteiten.

6 Informatie werkgelegenheid

De NNP zal de NVJ regelmatig informeren over de ontwikkelingen van de werkgelegenheid in de nieuwsbladsector. Partijen zullen op bestuurlijk niveau overleg entameren over de opzet van een systeem.

7 Fonds Werkgelegenheid

Instroomproject

Aan journalisten die net hun journalistieke opleiding hebben afgerond wordt de mogelijkheid geboden kennis te maken met de nieuwsbladsector. Zij worden boven de sterkte ingezet. 3 à 4 journalisten kunnen van deze mogelijkheid gebruik maken.

Werkgevers kunnen een deel van de loonkosten die zij maken gesubsidieerd krijgen uit het reeds bestaande Fonds Werkgelegenheid. In 2008 zal een evaluatie plaatsvinden van de werking van het instroomproject.

8 Duurzame inzetbaarheid

De NVJ en de NNP hebben besloten te inventariseren welke middelen nodig zijn om journalisten gezond en gemotiveerd tot hun pensioen te laten werken. Een paritaire commissie zal hiernaar onderzoek doen en daarbij zonodig externe adviseurs inschakelen. Middelen uit de vrijval van het Fonds Kinderopvang Nieuwsbladjournalisten kunnen worden ingezet. De kosten van extra leeftijdsvakantiedagen voor oudere journalisten worden gebruikt voor de uitwerking van te ontwikkelen plannen en de uitvoering ervan. Tot die tijd blijven de extra leeftijdsvakantiedagen voor oudere journalisten gehandhaafd.

De in artikel 12 lid 3 en artikel 13 lid 1a en 1b vastgelegde afspraken gelden voorts nog voor de looptijd van deze CAO. Gedurende deze periode zal in het kader van het convenant 'Duurzame Inzetbaarheid' worden bekeken in hoeverre toekenning van extra vakantierechten op grond van leeftijd ingezet kan worden ten behoeve van het bereiken van de doelstellingen van dit convenant.

De paritaire commissie heeft het volgende convenant opgesteld:

1 VOORSTEL

1.1 Inleiding

Partijen onderkennen de situatie dat er binnen ondernemingen sprake kan zijn van hoge vakantie-tegoeden. Veelal heeft dit te maken met een hoge mate van verantwoordelijkheidsgevoel van journalisten om hun taak te volbrengen in combinatie met de omvang van de redactie. Bij grote ondernemingen doet zich dit probleem mogelijk minder voor, behoudens individuele situaties, waarvan de oorzaak veelal ligt in het verleden, bijvoorbeeld door langdurige ziekte van de journalist of diens collega('s).

Veranderende wetgeving biedt de mogelijkheid om voor studie, privé of anderszins te sparen. Ook bestaan er mogelijkheden om bovenwettelijke vakantierechten te gebruiken voor inruil tegen andere arbeidsvoorwaarden. Dit is echter een vraagstuk dat op ondernemingsniveau dient te worden opgelost. Het is immers een zaak tussen werkgever en werknemer. Dit, in combinatie met de bestaande wetgeving, is onvoldoende om ervoor te zorgen dat alle jaarlijks toegekende rechten op te nemen, laat staan dat hoge tegoeden vanuit het verleden opgenomen worden. Immers, de bestaande wetgeving laat geen dwingende maatregelen toe. Pas bij een tegoed van meer dan vijf jaar kunnen vakantierechten komen te vervallen.

Dit alles in ogenschouw nemende is het niet gewenst om dwingende afspraken en regels op te stellen, maar veel meer om te stimuleren dat er tussen werkgever en werknemer structurele afspraken gemaakt worden over de opname van de vakantie. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij/zij in een vroegtijdig stadium kenbaar maakt welke verlofbehoeft hij/zij heeft. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij condities creëert die het opnemen van verlof ook mogelijk maken (bijvoorbeeld door verdeling van het werk of door het regelen van vervanging).

2 WAT TE REGELEN?

Partijen spreken af dat werkgever en werknemer jaarlijks bij elkaar komen om door te nemen wat de werknemer in enig jaar met zijn/haar vakantie- en verlofrechten wil doen. Het doel daarvan is om een plan te maken hoe deze wensen gerealiseerd kunnen worden, zodat de werkgever in staat wordt gesteld maatregelen te nemen om voor verdeling of vervanging van het werk te zorgen en dat de werknemer de gelegenheid krijgt om het verlof op te nemen. Hoewel deze afspraken jaarlijks worden gemaakt, betekent dit niet dat de afspraken beperkt moeten blijven tot één jaar. Het blijft mogelijk om afspraken te maken over de grenzen van een kalenderjaar heen. Afsproken wordt dat het de intentie is om de afspraken zoveel mogelijk na te komen en dat er tijdig in overleg wordt getreden met elkaar indien het noodzakelijk is voor werknemer of werkgever om van de afspraken af te wijken. Het maken van deze afspraken is niet strijdig met de wetgeving daar de afspraken niet afdwingbaar zijn in verband met de wetgeving op dit terrein.

Bijlage V

Voorbeeldreglement levensloop-regeling

1. Inleiding

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling ingevoerd. Door de levensloopregeling worden werknemers in staat gesteld gedurende hun loopbaan een periode van onbetaald verlof, zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof of studieverlof, financieel te overbruggen. Daarnaast biedt de levensloopregeling werknemers de mogelijkheid zelf te sparen om eerder te stoppen met werken.

Dit reglement bevat de levensloopregeling zoals die binnen XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en haar werkmaatschappijen (hierna te noemen: werkgever) vanaf 1 januari 2006 geldt.

2. Doel van de levensloopregeling

De levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van een periode van extra verlof. Dit houdt dat de werknemer uit zijn/haar brutoloon geld kan sparen om daarmee een periode van verlof financieel te overbruggen. Dit kan bijvoorbeeld zorgverlof, ouderschapsverlof of een sabbatical zijn. Werknemers hebben wettelijk recht op zorgverlof en ouderschapsverlof doch de financiering daarvan komt voor eigen rekening. Derhalve kan de levensloopregeling hiervoor worden gebruikt.

3. Deelname aan de levensloopregeling

Alle werknemers die met de werkgever een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, kunnen aan de levensloopregeling deelnemen.

Ieder jaar moet de werknemer door het invullen en ondertekenen van het deelnameformulier aan de werkgever kenbaar maken of hij/zij in dat jaar mee wil doen aan de levensloopregeling. De keuze om mee te doen kan de werknemer één keer per jaar maken en kan gedurende dat jaar niet worden herzien. De werknemer kan deelname wel tussentijds beëindigen, door dit schriftelijk aan de werkgever mede te delen.

Deelname aan de levensloopregeling is niet mogelijk als de werknemer in hetzelfde jaar deelneemt aan een spaarloonregeling, bij welke werkgever die spaarloonregeling dan ook loopt.

4. Deelnameformulier

Om mee te kunnen doen aan de levensloopregeling, moet de werknemer het deelnameformulier inleveren bij de werkgever/de heerXXXXXX afdeling Personeelsmanagement. Het deelnameformulier is onlosmakelijk verbonden aan dit reglement en maakt daar onderdeel van uit.

Met het deelnameformulier verklaart de werknemer:

- dat hij/zij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer andere (voormalige) werkgevers of, zo hij/zij deze wel heeft, jaarlijks schriftelijk aan de werkgever verklaart wat de omvang daarvan op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is;
- dat hij/zij in het kalenderjaar niet spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Het deelnameformulier is een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

5. Spaarbedragen

De werknemer kan per jaar maximaal 12% van zijn brutoloon sparen. Totaal kan de werknemer niet meer dan 210% van zijn loon van het jaar voorafgaand aan opname sparen. Is op 1 januari van een jaar de 210%-grens niet bereikt, dan kan de werknemer dat gehele jaar volledig meedoen aan de levensloopregeling, ook al komt het saldo daardoor boven de 210% uit.

De toetsing aan de 210%-grens vindt ieder jaar plaats. Op het deelnameformulier vermeldt de werknemer het saldo van de levenslooprekening of levensloopverzekering per 1 januari. Bij dit saldo tellen alle levenslooprekeningen en -verzekeringen die de werknemer heeft afgesloten mee, ook de regelingen waaraan de werknemer bij een andere of een vorige werkgever mee doet. Ook een eventueel nog resterend verlofsaldo op grond van de verlofspaarregeling zoals die tot en met 31 december 2005 bestond, telt mee.

Het spaarbedrag wordt door de werkgever overgemaakt op een door de werknemer op het deelnameformulier aan te wijzen levenslooprekening of een levensloopverzekering. De levenslooprekening en de levensloopverzekering moet de werknemer onderbrengen bij een in de Wet

op de loonbelasting 1964 erkende kredietinstelling of verzekeraar. De op de levenslooprekening behaalde rendementen moeten daarop worden bijgeschreven. Het tegoed op de rekening mag uitsluitend bestaan uit het gespaarde loon en de rendementen. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen moeten worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal. Het verzekerde kapitaal mag uitsluitend bestaan uit het gespaarde loon en de rendementen.

Werknemers die in dienst treden bij de werkgever kunnen de aanspraken op grond van een levensloopregeling bij een eerdere werkgever inbrengen in de levensloopregeling van de werkgever.

In afwijking van hetgeen hiervoor is vermeld, geldt het jaarmaximum van 12% niet voor werknemers die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar, maar nog niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt.

6. Opname van spaarbedragen

De werknemer mag zelf bepalen hoe hoog de spaarbedragen zijn die hij/zij tijdens een periode van verlof opneemt. De opgenomen bedragen mogen inclusief het door de werkgever doorbetaalde loon en inclusief eventueel ontvangen uitkeringen niet meer bedragen dan het laatstverdiende loon dat hij/zij direct voorafgaand aan de verlofperiode heeft genoten.

Om spaarbedragen te kunnen opnemen, dient de werknemer schriftelijk een verzoek in bij de werkgever. Bij dit verzoek vermeldt de werknemer de reden van opname en de hoogte van de bedragen die hij/zij wil opnemen. Dit verzoek kan samengaan met het verzoek om verlof.

De bank of verzekeraar zal de op te nemen spaarbedragen op gezamenlijk verzoek van de werknemer en de werkgever overmaken aan de werkgever. De werkgever zal de spaarbedragen vervolgens onder inhouding van loonbelasting overmaken naar de werknemer. Indien de werknemer niet meer in dienst is bij de werkgever, dan zal de bank of verzekeraar de spaarbedragen op verzoek van de werknemer rechtstreeks aan de werknemer of aan de werkgever bij wie hij/zij op dat moment in dienst is, overmaken.

7. Opname van verlof

Met uitzondering van een aantal wettelijke verlofrechten, zoals zorgverlof en ouderschapsverlof, is de werkgever niet verplicht het verlof toe te staan. Indien de werknemer verlof wil opnemen, kan dit alleen in overleg met en na toestemming van de leidinggevende.

De werknemer kan het verlof schriftelijk aanvragen bij zijn leidinggevende. De leidinggevende zal het verzoek om verlof toetsen aan de binnen het bedrijf geldende richtlijnen.

Onderwerpen die bij het opstellen van een richtlijn voor opname van levensloopverlof aan de orde kunnen komen staan onderstaand vermeld. Deze onderwerpen zijn niet wettelijk bepaald en het kan dan ook per bedrijf verschillen welke onderwerpen in een richtlijn worden opgenomen.

Aandachtspunten bij opname levensloop tijdens dienstverband

- Een verzoek voor opname van levensloopverlof kan bij de leidinggevende worden ingediend, minimaal maanden tevoren.
- De medewerker dient minimaal jaar in dienst van het bedrijf te zijn.
- De medewerker mag maximaal eens per jaar gebruik maken van een periode levensloopverlof.
- De periode van verlof duurt maximaal maanden.
- Indien vervanging tijdens het verlof noodzakelijk is, kan het verlof pas ingaan zodra er een vervanger beschikbaar is.
- Het moet organisatorisch mogelijk zijn verlof op te nemen. Met andere woorden: de bedrijfsactiviteiten moeten normaal doorgang vinden.
- Het verlof moet kosten-neutraal zijn. Indien vervanging noodzakelijk (en te organiseren) is mogen de kosten daarvan niet meer bedragen dan de personeelskosten van de medewerker die met verlof gaat.
- Indien de medewerker tijdens het verlof ziek wordt is er geen recht op loondoorbetaling gedurende de periode waarin de medewerker verlof zou hebben. De loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever herleeft weer nadat de periode van verlof is verstreken.
- Pensioen. De werknemerspremie voor pensioen zal in de maand na terugkeer van verlof worden ingehouden op het salaris. De werkgeverspremie wordt stopgezet. De medewerker kan dit repareren door het gedurende het verlof het werkgeversgedeelte zelf te betalen.
- Vakantiegeld, vakantiedagen en een eventuele winstuitkering worden naar rato berekend.

- De werkgeversbijdrage voor de basiszorgverzekering wordt stop gezet. Wel kan de medewerker verzekerd blijven via het collectief contract.
- Medewerkers met een bedrijfsauto en/of gsm en/of laptop en/of sleutels dienen deze gedurende de periode van verlof ter beschikking van het bedrijf te stellen.
- Indien een medewerker aan alle bovenstaande voorwaarden voldoet kan de leidinggevende besluiten het verlof al dan niet toe te staan. Er is dus geen recht op verlof. Indien de bedrijfsactiviteiten het niet toestaan kan de aanvraag voor verlof worden geweigerd of uitgesteld.
- Toestemming van de werkgever is niet nodig voor gebruik van levenslooptegoed voor verlof waar een medewerker volgens de wet recht op heeft. Het gaat dan om bijvoorbeeld ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof. Uiteraard dient de verlofperiode ook in deze gevallen wel in overleg met de leidinggevende te worden vastgesteld.

Aandachtspunten bij opname levensloop voorafgaande aan pensionering

- Indien een medewerker de levensloopregeling wil gebruiken voor het eerder stoppen met werken, dient hij hiertoe minimaal jaar/maanden tevoren een aanvraag in te dienen bij zijn leidinggevende.
- De leidinggevende besluit of het verlof per gevraagde datum kan worden opgenomen. Er is dus geen recht op verlof. Indien de bedrijfsactiviteiten het niet toestaan kan de aanvraag voor verlof worden geweigerd of uitgesteld.
- Voor zover van toepassing gelden tevens de voorwaarden zoals bovenstaand vermeld bij uitvoering van levensloop tijdens dienstverband.

8. Opname anders dan ten behoeve van verlof

Naast opname van spaarbedragen voor de financiering van een periode van verlof, kan de werknemer in drie andere situaties spaarbedragen opnemen.

1. Indien de werknemer uit dienst gaat, kan hij/zij zijn/haar levensloopsaldo uitgekeerd krijgen, onder inhouding van loonheffing.

2. Indien de werknemer het levensloopsaldo op de dag voorafgaande aan zijn pensioen of op uiterlijk zijn 65^e verjaardag niet heeft opgenomen, wordt het door de werknemer opgebouwde saldo uitgekeerd onder inhouding van loonheffing.
3. De werknemer kan het spaarsaldo gebruiken voor extra stortingen in zijn pensioenregeling, mits dit fiscaal nog mogelijk is.

9. Afkoopverbod

De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid zijn, anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting bedoelde verpanding.

In afwijking hierop mogen de aanspraken wel worden afgekocht:

1. bij beëindiging van de dienstbetrekking tussen de werknemer en de werkgever;
2. indien de aanspraken worden omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling.

10. Slotbepalingen

De werkgever verhaalt op de werknemer eventueel door de Belastingdienst opgelegde naheffingen, boetes en rente als gevolg van het niet-naleven van hetgeen in dit reglement is bepaald.

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006. De werkgever behoudt zich het recht voor de regeling eenzijdig te beëindigen of te wijzigen.

MODEL 'DEELNAMEFORMULIER'

Naam werknemer :

Adres :

Woonplaats :

1. Deelname levensloopregeling

De werknemer wil in 2006 deelnemen aan de levensloopregeling.

2. Spaarbedragen

De werknemer wil sparen door:

0 Maandelijkse inhouding op het brutoloon voor een:

0 bedrag van €..... (maximaal 12% jaarloon)

0 percentage van % van het jaarloon

0 Eenmalige inhouding op de winstuikering voor een:

0 bedrag van €..... (maximaal 12% van het jaarloon)

0 percentage van % van het jaarloon

0 <andere wijze>

3. Levenslooprekening of -verzekering

De ingehouden spaarbedragen moeten door de werkgever worden gestort:

0 Op een geblokkeerde levenslooprekening bij <naam bank> op

AANVULLENDE INFORMATIE

a. Mogelijke bronnen voor levensloop

Naast het wettelijk recht op sparen uit bruto-loon bestaat de mogelijk per bedrijf vast te stellen of ook andere bronnen mogen worden gebruikt. Hierbij valt te denken aan:

- bovenwettelijke vakantiedagen
- adv dagen
- overwerk
- winstuitkering
- vakantiegeld/-toeslag
- onregelmatigheidstoeslag

Iedere medewerker kan bij zijn/haar bedrijf navragen of het is toegestaan andere bronnen dan het bruto-loon te gebruiken.

b. Oudere medewerkers

Voor medewerkers die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar, maar nog niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt gelden verruimde fiscale mogelijkheden om extra te sparen tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het jaar-maximum van 12% geldt dan niet. Echter, ook voor hen geldt dat er in totaal maximaal 210% van het bruo jaarloon gespaard mag worden. Gezien het beperkte aantal jaren dat deze groep medewerkers kan sparen tot de pensioengerechtigde leeftijd wordt geadviseerd goed na te gaan welke andere bronnen binnen het bedrijf gebruikt mogen worden om te sparen. Zoals reeds eerder aangegeven, kunnen de bronnen per bedrijf vastgesteld worden.

Voor medewerkers die op 31 december 2005 reeds de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, geldt dat reeds bestaande VUT- of prepensioenregelingen fiscaal ongemoeid worden gelaten.