

**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR  
HUIS-AAN-  
HUISBLADJOURNALISTEN**

**1 januari 2005 t/m 31 december 2006**

Adres VSHU: Reitseplein 1, Tel.: 013 - 594 4618  
Fax: 013 - 594 4749, E-mail: vshu@wispa.nl  
Postbus 90154, 5000 LG TILBURG

Adres NVJ: Joh. Vermeerstraat 22, Tel.: 020 - 676 6771  
Fax: 020 - 662 4901, E-mail: vereniging@nvj.nl  
Postbus 75997, 1070 AZ AMSTERDAM

## Inhoudsopgave

Artikel	Onderwerp	Pagina
	Inleiding tot de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten.....	5
1	Werkings sfeer .....	8
2	Definities .....	8
3	Uitbetaling salaris .....	9
4	Indeling .....	9
5	Salarisschalen .....	9
6	Toepassing salarisschalen .....	9
7	Vervanging chef-redacteur.....	10
8	Opleiding en training van leerling-journalisten/instromers .....	10
9	Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist .....	11
10	Overleg .....	11
11	Arbeid voor derden .....	12
12	Auteursrecht .....	12
13	Werktijd.....	13
14	Onregelmatige werktijden/onaangenaam werk.....	14
15	Vakantie .....	14
16	Vakantietoelage .....	15
17	Oudere journalisten .....	15
18	Bijzonder verlof/feestdagen .....	16
19	Afwezigheid in verband met vakbondsactiviteiten .....	17
20	Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid.....	18
21	Aanvullende WAO-verzekering.....	20
22	Vrijwillige ziektekostenverzekering .....	21
23	Vervanging bij verlof, ziekte of vacature .....	21
24	Onkostenvergoeding.....	21
25	Wijziging standplaats .....	21
26	Aanstelling en ontslag.....	22
27	Termijn van aanstelling.....	23
28	Opzegging .....	23
29	Aanvullende uitkering bij werkloosheid.....	24
30	Werkloosheid langer dan 6 maanden .....	25
31	Beëindiging wegens dringende redenen .....	26
32	Structuurwijziging.....	27
33	Overneming dienstverband bij structuurwijziging.....	27
34	Ontslag ten gevolge van structuurwijziging.....	28
35	Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging.....	29
36	Sociale begeleidingscommissie .....	30
37	Uitkering bij overlijden.....	30

38	Pensioen en VUT-regeling.....	30
39	Levensloop .....	31
40	Redactie-overleg.....	31
41	Overleg redactieleiding en commerciële leiding .....	32
42	Anti-discriminatiebepaling.....	32
43	Privacy .....	32
44	Toegang vakbondsbestuurder .....	32
45	Geschillencommissie .....	33
46	Duur van de overeenkomst.....	33
Bijlage I	INDELINGSSYSTEMATIEK VOOR HUIS-AAN- HUISBLADJOURNALISTEN.....	34
Bijlage II	SALARISSCHALEN HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN .....	43
Bijlage III	REGELING VOOR EX-DAGBLADJOURNALISTEN .....	44
Bijlage IV	REGLEMENT VOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE.....	46
Bijlage V	FINANCIERINGSREGLEMENT “STICHTING FONDS BIJSCHOLING JOURNALISTEN BIJ HUIS-AAN-HUISBLADEN” .....	48
Bijlage VI	PLAN VAN AANPAK OPLEIDINGEN HUIS-AAN- HUISBLADJOURNALISTEN.....	49
Bijlage VII	AANPAK RSI .....	51
Bijlage VIII	VERLOF À LA CARTE.....	53
Bijlage IX	REGELING KINDEROPVANG .....	57
Bijlage X	REGLEMENT FISCAAL-VRIENDELIJKE BEHANDELING AFDRACHT VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	58
	PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO VOOR HUIS-AAN- HUISBLADJOURNALISTEN .....	59
	TREFWOORDENREGISTER.....	63

**DE VERENIGING SOCIAAL COMITÉ VAN HUIS-AAN-HUISBLADUITGEVERS**, verder aan te duiden als de **VSHU**, enerzijds, en de **NEDERLANDSE VERENIGING VAN JOURNALISTEN**, verder aan te duiden als de **NVJ**, anderzijds, verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor huis-aan-huisbladjournalisten te zijn aangegaan:

### **Inleiding tot de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten**

Deze CAO vervangt de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten 2004. De tekst van de CAO is te zien op de NVJ-site [www.villamedia.nl](http://www.villamedia.nl).

Tot de belangrijkste wijzigingen in de CAO per 1 januari 2005 behoren de volgende onderwerpen:

#### **1 Looptijd**

De looptijd van de CAO is bepaald op 24 maanden, te weten van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

#### **2 Loon**

Het salaris van de werknemers wordt als volgt verhoogd:

- Per 1 oktober 2005 met 1%
- Per 1 april 2006 met 1,5%

#### **3 Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar**

De werknemer ontvangt gedurende het eerste jaar van ziekte 100% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Tijdens de daaropvolgende 12 maanden van ziekte ontvangt de werknemer 70% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

Werknemers die tijdens het tweede ziektejaar arbeid verrichten tijdens ziekte ontvangen naast bovengenoemde uitkering voor die uren waarop zij daadwerkelijk – al dan niet op therapeutische basis – werkzaam zijn, 100% salaris.

De werknemer van wie op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat er geen enkel perspectief is op terugkeer op de arbeidsmarkt, ontvangt – zonodig met terugwerkende kracht – over het tweede ziektejaar 100% loondoorbetaling.

Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van het pensioen plaats conform de fiscale mogelijkheden.

#### **4 WGA/WIA**

Partijen onderzoeken of het mogelijk is de huidige WAO-hiaat premie om te zetten naar een premie om het "WGA-hiaat" te dichten. Indien dit tot de mogelijkheden behoort, zullen nadere afspraken worden gemaakt voor deze verzekering.

## **5 Kinderopvang**

Het contract met Kinent wordt voortgezet. Door partijen wordt een offerte aangevraagd bij Kinent.

## **6 Opleidingen**

Een paritaire commissie NVJ/VSHU gaat een opleidingstraject inrichten over lokaal bestuur. Deze zal worden aangeboden aan werkgevers en werknemers.  
Instellen commissie: 1 januari 2005.

## **7 Flexibilisering**

Bij verlenging van contracten voor bepaalde tijd is het mogelijk om – indien de concrete bedrijfssituatie daartoe aanleiding geeft – de ruimte van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, naar de geest en intentie van de wet, ongeclausuleerd toe te passen. Dit betekent dat een contract voor bepaalde tijd maximaal drie maal kan worden voortgezet gedurende een periode van maximaal 36 maanden. De intentie blijft om een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan. Bij de besluitvorming kunnen bedrijfseconomische omstandigheden worden meegewogen.

Gedurende een contract voor bepaalde tijd heeft een werknemer dezelfde rechten op scholing en opleiding als werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn.

### Evaluatie afspraken

1. In het najaar van 2007 wordt een evaluatie verricht door de VSHU en NVJ op basis van een onderzoek, door genoemde partijen opgesteld en uitgevoerd.
2. Uit het onderzoek moet onder meer blijken dat:
  - op bedrijfstakniveau maximaal 20% van de contracten voor bepaalde tijd zijn afgesloten;
  - contracten voor een bepaalde tijd langer dan 1 jaar alleen om redenen worden afgesloten, anders dan kwaliteitsbeoordeling.
3. Wanneer uit de evaluatie blijkt dat niet voldaan is aan de voorwaarden, zoals genoemd in punt 2, zullen partijen overleggen of, en zo ja op welke wijze, de afspraken in het kader van de Flexwet beperkt moeten worden.

NB: Bij reorganisatie(s) kan geen verlenging van contracten voor bepaalde tijd plaatsvinden ter vervanging van contracten voor onbepaalde tijd.

## **8 Levensloop**

Met ingang van 1 januari 2006 is de wettelijke levensloopregeling van toepassing. Als bronnen voor de levensloopregeling gelden de arbeidsvoorwaarden die momenteel worden toegestaan op basis van de verlofspaarregeling. Het betreft:

- schaaalsalaris (artikel 5, Salarisschalen), voorzover het salaris daarmee niet onder het wettelijk minimumloon komt;
- bovenwettelijke vakantieaanspraken (artikel 15, lid 1 en lid 3, Vakantie);
- vakantietoeslag voorzover die meer bedraagt dan de minimumvakantietoeslag conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- inconveniententoeslag.

Andere mogelijke bronnen in het kader van de Wet op de Levensloop kunnen op bedrijfs-/ondernemingsniveau nader worden vastgesteld.  
De VSHU onderzoekt de aansluitingsmogelijkheden bij de levensloopregeling van de grote concerns.  
De huidige verlofspaarregeling verdwijnt uit de CAO.

## **9 VUT en Prepensioen**

Partijen wachten de ontwikkelingen af met betrekking tot de prepensioenregeling in de Grafimedia-CAO. Indien de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven gaan partijen wederom met elkaar om de tafel. Daarbij wordt de variant voor de dagbladjournalisten meegenomen.

Eventuele afspraken die gemaakt worden ten gevolge van deze ontwikkelingen zullen niet verder reiken dan het niveau van de bestaande regeling.

## **10 Aanvulling artikel 22 (vrijwillige ziektekostenverzekering)**

Een nieuw lid 3 wordt toegevoegd, dat als volgt luidt:

"3. In verband met de invoering van de basis-zorgverzekeringswet vervalt de werkgeversbijdrageregeling ziektekosten in de CAO per 1 januari 2006 en geldt vanaf die datum de nieuwe wettelijke werkgeversverplichting."

Concerns zullen de mogelijkheid van collectieve contracten onderzoeken en daarbij de mogelijkheid van aansluiting van kleinere ondernemingen in ogenschouw nemen.

## **CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten**

### **Artikel 1 Werkingssfeer**

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op elke arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een journalist en de werkgever, tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van een of meer door deze werkgever uitgegeven huis-aan-huisbladen.
2. Elk beding tussen een journalist en de werkgever strijdig met deze CAO is nietig; in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen van deze CAO.
3. Partijen verbinden zich gedurende de duur van deze overeenkomst te zullen bevorderen, dat de werkgevers en journalisten alle handelingen welke aan de goede nakoming van deze overeenkomst afbreuk zouden kunnen doen, nalaten.

### **Artikel 2 Definities**

a. *Journalistieke arbeid*

Het meewerken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling en/of vormgeving van de inhoud van een huis-aan-huisblad, voor zover deze bestaat uit nieuwstijdingen, foto's, verslagen en/of artikelen.

b. *Werkgever*

De natuurlijke of rechtspersoon, die één of meer huis-aan-huisbladen uitgeeft.

c. *Journalist*

Alle mannen en vrouwen die op basis van een arbeidsovereenkomst (in de zin van de wet) met de werkgever er hun hoofdberoep van maken mee te werken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling en/of vormgeving van de inhoud van een door de werkgever uitgegeven huis-aan-huisblad.

In afwijking hiervan worden niet als journalist in de zin van de CAO aangemerkt: freelance journalisten en werknemers:

- die hun medewerking grotendeels verlenen aan nieuws- en/of dagbladen c.q. andere periodieken en tevens werkzaam zijn voor huis-aan-huisbladen;
- die behoren tot de directiestaf en als zodanig betrokken zijn bij het bepalen van het beleid van de onderneming;
- die afwisselend journalistieke arbeid en andersoortige arbeid verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk zijn belast met journalistieke arbeid voor een huis-aan-huisblad.

d. *Leerling-journalist/instromer*

Degene die bij een werkgever zowel praktijktraining als theoretische scholing ontvangt, ter verkrijging van het werkniveau, behorend bij functiefamilie I. Niet als leerling-journalist/instromer wordt beschouwd degene die het einddiploma van een school voor de journalistiek heeft behaald.

e. *Chef-redacteur*

De journalist die krachtens zijn aanstelling door de werkgever verantwoordelijk is voor de redactionele inhoud van een huis-aan-huisblad en in samenhang hiermee formeel hiërarchisch leiding geeft aan ten minste 3 journalisten.

f. *Waarnemend chef-redacteur*

Degene die aangewezen is om in voorkomende gevallen ter vervanging van de chef-redacteur de dagelijkse leiding van de redactie op zich te nemen.



*g. Huis-aan-huisblad*

Elk onder eigen naam periodiek verschijnend gratis huis-aan-huis verspreid blad, primair gericht op de behoefte van de advertentiemarkt en bestaande uit zowel redactie- als advertentiepagina's of combinaties daarvan

*h. Redactiepagina*

Pagina bestaande uit redactionele informatie, zoals nieuws, foto's, verslagen en/of artikelen, doch zonder betaalde advertenties, uitgezonderd im'ers.

### **Artikel 3 Uitbetaling salaris**

1. De journalisten en leerling-journalisten genieten een per maand vastgesteld salaris.
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de laatste dag van elke maand.

### **Artikel 4 Indeling**

1. Voor de toepassing van de salarisregeling worden journalisten door of namens de werkgever ingedeeld in een functiefamilie en in salarisschalen. De functiefamilies, de (invoeringsregeling van de) indelingssystematiek en de salarisschalen zijn opgenomen in de bijlagen I en II, welke bijlagen een integraal onderdeel van deze CAO uitmaken.
2. Voor de leerling-journalist/instromers gelden gedurende maximaal drie jaren de leerlingsschalen. De leerlingsschalen en de toepassing daarvan zijn opgenomen in bijlage II en maken integraal onderdeel uit van deze CAO.

### **Artikel 5 Salarisschalen**

1. Het salaris van de werknemers wordt als volgt verhoogd:
  - Per 1 oktober 2005 met 1%
  - Per 1 april 2006 met 1,5%
2. De in bijlage II en III van deze CAO opgenomen salarisschalen gelden voor journalisten, leerling-journalisten/instromers en ex-dagbladjournalisten met een volledig dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband gelden de schalen naar evenredigheid.
3. Voor de leerlingen die een opleiding aan een school voor de journalistiek volgen en in dit verband een stage bij een huis-aan-huisbladonderneming vervullen, gelden de navolgende bepalingen:
  - a. de duur van de stageperiode wordt vooraf met de school en de stagiair overeengekomen;
  - b. zij ontvangen een stagevergoeding van €272,27 netto per maand.
4. Voor journalisten die het eindexamen van een school voor journalistiek hebben behaald, geldt een persoonlijk minimum salaris dat ten minste gelijk is aan het aanvangssalaris van schaal 1, vermeerderd met 1 periodieke verhoging.

### **Artikel 6 Toepassing salarisschalen**

1. De journalist heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging van een in bijlage II opgenomen minimaal bedrag totdat het maximum volgens de voor hem geldende salarisschaal is bereikt. De laatste periodieke verhoging, waarmee het maximum van de schaal wordt bereikt, kan lager zijn dan genoemd minimale bedrag.

2. Het staat de onderneming vrij het tijdstip van ingang der periodieke salarisverhogingen voor alle in die onderneming werkzame journalisten op een gelijke datum te stellen, met dien verstande dat alsdan op die datum ingaan alle periodieke salarisverhogingen, welke ingevolge het hiervoor bepaalde opvorderbaar zouden worden in de periode van zes maanden voorafgaande aan of volgende op voormelde datum.

Indien een journalist bij de onderneming tot een hogere schaal wordt bevorderd, wordt zijn persoonlijke minimumsalaris in die hogere schaal tenminste bepaald op het salaris dat voor bevordering voor betrokken journalist gold.

### **Artikel 7 Vervanging chef-redacteur**

Bij ontstentenis van de chef-redacteur kan de werkgever na overleg met de redactie een plaatsvervanger aanwijzen. Indien deze waarneming langer dan zes weken duurt, dient de werkgever een plaatsvervanger aan te wijzen en heeft de plaatsvervanger aanspraak op een redelijke extra toelage, die tenminste de helft bedraagt van het verschil in salaris van de desbetreffende chef-redacteur en zijn plaatsvervanger.

Vervanging kan ook door middel van tijdelijke deeltaken geschieden tegen een redelijke vergoeding die in een juiste verhouding staat tot de hierboven genoemde toelage, mits de vervanging in aanzienlijke mate extra werk en extra verantwoordelijkheid met zich meebrengt.

### **Artikel 8 Opleiding en training van leerling-journalisten/instromers**

1. Er is een Stichting Fonds Bijscholing Journalisten bij huis-aan-huisbladen (verder te noemen: bijscholingsfonds) p/a Reitseplein 1, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg. Het bijscholingsfonds heeft tot doel het bevorderen van scholing en opleiding van instromende journalisten.
2. Het financieringsreglement van het bijscholingsfonds maakt deel uit van de CAO (zie bijlage V).
3. De Stichting zal een bijscholingscursus starten met aanwending van de aanwezige financiële middelen van het bijscholingsfonds.
4. Het Bestuur van het bijscholingsfonds stelt vast door wie de bijscholingscursus wordt gegeven en bepaalt de hoogte van de bijdrage van de werkgever.
5. De aanstelling van instromers die nog niet voldoen aan de kwalificaties, vereist voor de vervulling van een journalistieke functie, niveau functiefamilie I als bedoeld in CAO artikel 4, geschiedt voor de duur van 1 jaar.  
Deze periode kan, na gebleken geschiktheid, worden verlengd met een periode van één jaar. Voor de eventuele beëindiging van het hier bedoelde dienstverband is geen opzegging vereist. Bij invulling van een eventuele interne vacature zal aan de in dit artikellid bedoelde leerling de voorkeur worden gegeven.
6. Gedurende de in lid 5 genoemde periode zal de betrokken leerling-journalist zich zowel in de praktijk als door het volgen van gerichte cursussen, zodanig bekwamen in de huis-aan-huisbladjournalistiek, dat betrokkene aan het eind van deze leertijd volledig gekwalificeerd is om een functie, ingedeeld in een salarisschaal behorend bij functiefamilie I, naar behoren te kunnen vervullen.

7. De in lid 5 genoemde periode van maximaal 2 jaar kan, afhankelijk van de eventueel elders door betrokkene verworven kennis en vaardigheden, worden verkort, zodat hij eerder het salaris van het tweede aanloopjaar kan ontvangen.
8. Gedurende het jaar 2002 en 2003 zijn de leden 3 tot en met 7 van dit artikel tijdelijk buiten werking gesteld. Gedurende dat jaar wordt uitvoering gegeven aan een door partijen opgesteld plan van aanpak om te komen tot het realiseren van relevante opleidingen (zie bijlage VI).
9. Gedurende het jaar 2004 zijn de leden 3 tot en met 7 tijdelijk buiten werking gesteld. Gedurende dat jaar gaat een paritaire commissie van NVJ/VSHU een opleidingstraject inrichten voor lokaal bestuur. Deze zal worden aangeboden aan werkgevers en werknemers. De commissie wordt 1 januari 2005 ingesteld.

#### **Artikel 9 Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist**

1. Ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding gelden de navolgende bepalingen:
  - a. de werkgever en de chef-redacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden regelmatig met elkaar overleg plegen;
  - b. het behoort tot de taak van de chef-redacteur de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.
2. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke arbeid worden opgedragen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet verplicht worden bij zijn artikelen foto's te maken voor huis-aan-huisbladen en een fotojournalist niet verplicht worden tot het schrijven voor huis-aan-huisbladen. Reeds bestaande regelingen hieromtrent worden gehandhaafd.
4. De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de chef-redacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.
5. De journalist is verplicht om zich, indien de werkgever zulks wenst, in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen arbeid of met het oog op de veiligheid van zijn omgeving op kosten van de werkgever te onderwerpen aan geneeskundige keuring en/of doorlichting.
6. De journalist is verplicht om volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder ten aanzien van alle feitelijkheden en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis neemt of draagt, en waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan begrijpen, behoudens tegenover diegenen die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter voorafgaande beoordeling van de werkgever.
7. De journalist is verplicht om zich te onthouden van het verrichten van arbeid ten behoeve van derden, zoals uitgewerkt is in artikel 11.

#### **Artikel 10 Overleg**

Vanuit de eindverantwoordelijkheid van de werkgever wordt - uitgaande van het specifieke karakter van ieder huis-aan-huisblad - naast de in de CAO genoemde overlegsituaties regelmatig overleg gevoerd over de redactionele en andere inhoudelijke aspecten van het periodiek (de periodieken) door of namens de werkgever met de chef-redacteur of de daarmee in de concrete bedrijfssituatie gelijk te stellen journalistieke functionaris.

## **Artikel 11 Arbeid voor derden**

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 chef-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 geen gebruik maken van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten 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 in welke dienst zij staan.
5. De journalist kan niet worden verplicht om journalistieke arbeid ten behoeve van een huis-aan-huisblad te verrichten bij derden, tenzij deze andere werkgever behoort tot een zelfde concern en/of combinatie.
6. Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in lid 5 arbeid verricht, komen de daaruit voortvloeiende extra kosten voor rekening van zijn werkgever.

## **Artikel 12 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 het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, is daarvoor toestemming vereist van zowel werkgever als journalist.
2. Onder werk waarvan gebruik gemaakt wordt ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt ook verstaan werk, waarvan gebruik gemaakt wordt binnen enigerlei vorm van vast redactioneel samenwerkingsverband en werk ten behoeve van incidentele, gezamenlijke journalistieke producties binnen hetzelfde concern.
3. Het in lid 1 bedoelde en hierna in de leden 4 t/m 7 verder uitgewerkte vereiste blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht.

4. Indien een journalist een ander gebruik wil maken van zijn in dienstverband tot stand gekomen werk dan voor het blad of de bladen waarvoor hij is aangesteld, mag de werkgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden, in de gevallen genoemd in artikel 11.
5. Indien een werkgever een ander gebruik - mits niet voor advertentiedoeleinden - van het werk van een journalist wil maken dan voor het blad of de bladen 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 publiciteitsorgaan;
  - b. hetzij als de inhoud van het werk in overwegende mate wordt gewijzigd of aangetast;
  - c. hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.

#### Toelichting

Ten aanzien van het begrip "redelijke vergoeding" geldt dat hierover afspraken kunnen zijn gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bij de omschrijving van de media waarvoor de journalist mede werkzaam zal zijn, waarbij als uitgangspunt geldt dat overeenstemming is bereikt tussen werkgever en werknemer. In het overleg hierover tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende aspecten onder meer worden betrokken:

- het commerciële gewin dat de werkgever heeft van ander gebruik;
  - hetgeen bij vergelijkbare omstandigheden als gebruikelijk kan worden gezien binnen de sector.
6. Indien de werkgever aan de journalist een redelijke vergoeding aanbiedt, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in het vorige lid sub a genoemde bezwaar zal aanvoeren, behoeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.
  7. Voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding is wordt gelet op hetgeen bij de betrokken onderneming gebruikelijk is, voor zover dit niet te ver in ongunstige zin afwijkt van hetgeen bij andere huis-aan-huisbladondernemingen gebruikelijk is.

### **Artikel 13 Werktijd**

1. De journalist heeft in het algemeen recht op een 5-daagse werkweek van gemiddeld 38 uur.
2. Onder een 5-daagse werkweek wordt verstaan een werkweek met twee aaneengesloten vrije dagen, bij voorkeur in het weekend, voorafgegaan en gevolgd door volledige nachtrust. Wanneer twee aaneengesloten vrije dagen per week niet mogelijk zijn, dan twee andere vrije dagen per week, en als dat ook niet mogelijk is, in elk geval vier vrije dagen per twee weken.
3. Overmatige werktijd zal zoveel mogelijk worden vermeden.  
Van overmatige werktijd is sprake indien een journalist per aaneengesloten periode van vier weken meer gewerkt heeft dan 152 uur. Indien de journalist in dit tijdvak een of meer gehele vakantiedagen, feestdagen, dagen als bedoeld in artikel 18, compensatiedagen als bedoeld in dit artikel heeft genoten en/of afwezig is geweest wegens ziekte, wordt voor dergelijke dagen bij de bepaling van overmatige werktijd 7.6 uur in aanmerking genomen. Eenmaal vastgestelde compensatie komt bij ziekte niet te vervallen.

4. Indien sprake is van overmatige werktijd zullen de meer gewerkte uren binnen 13 weken na de periode waarin deze zijn ontstaan door vervangend vrijaf worden gehonoreerd. De betrokken journalist bepaalt het moment van vrijaf opnemen, voor zover het bedrijfsbelang zich daar niet uitdrukkelijk tegen verzet. De betrokken leidinggevende zal een negatieve beslissing op verzoek van de werknemer schriftelijk dienen te motiveren. Deze vastgestelde compensatie komt niet te vervallen. Het vrijaf zal zoveel mogelijk in hele of halve compensatiedagen worden opgenomen.
5. Indien overmatige werktijd regelmatig voorkomt, zal dit ingebracht worden in het redactieoverleg, als bedoeld in artikel 40, tweede lid.
6. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen aantoonbaar verzet, zal aan de journalist die daarom verzoekt de gelegenheid worden gegeven een voltijd dienstverband om te zetten in een deeltijddienstverband.  
De functie van de desbetreffende journalist verandert door deze omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.

#### Toelichting

Voor de bepaling van het uurloon van parttimers zal worden uitgegaan van een 38-urige werkweek.

#### **Artikel 14 Onregelmatige werktijden/onaangenaam werk**

1. Journalisten wier functie meebrengt, dat zij beduidend onregelmatige werktijden hebben, ontvangen als compensatie daarvoor drie extra vrije dagen boven de normale vakantie als bepaald in artikel 15 CAO.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel heeft een journalist die in opdracht van de werkgever werkzaamheden moet verrichten op tijden buiten het voor hem geldende werkrooster recht op een toeslag van 3% van het maand-salaris, indien in de betreffende maand is gewerkt op:
  - a. ten minste één zondag gedurende ten minste twee aaneengesloten uren en/of
  - b. ten minste drie avonden na 19.00 uur in enige week in die maand.

#### **Artikel 15 Vakantie**

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar zonder onderbreking bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft recht op 25 werkdagen vakantie, zulks met behoud van salaris.
2. De journalist die nog niet één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is, 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 betrokkene onafgebroken in dienst is bij de werkgever.
3. Onverminderd de hem krachtens andere bepalingen van deze CAO toekomende vakantie heeft de journalist jaarlijks recht op:
  - a. een werkdag vakantie, indien hij op 30 april van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken;
  - b. twee werkdagen vakantie, indien hij op 30 april van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijfenvijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken.

4. Een journalist bepaalt, na voorafgaand overleg met de hoofdredactie c.q. chef-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. Voor het vervallen van verlofrechten geldt de verjaringstermijn van vijf jaar zoals is opgenomen in artikel 7:642 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Afwezigheid wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek mag niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.
7. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de journalist recht op uitkering van een bedrag, gelijk aan het salaris van hetzelfde aantal werkdagen als het aantal vakantiedagen, waarop hij krachtens de bepalingen van dit artikel nog aanspraak kan doen gelden.

#### **Artikel 16 Vakantietoeslag**

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienstbetrekking is geweest, heeft tegenover die werkgever recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal zijn salaris over de maand mei volgend op genoemd vakantiejaar. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in juni uitbetaald.
2. De minimumvakantietoeslag bedraagt € 1.223,21 (2004). Voor de journalist die minder dan 38 uur gemiddeld per week werkt, geldt deze minimumvakantietoeslag naar evenredigheid.
3. De journalist die niet verkeert in het geval in lid 1 bedoeld, heeft tegenover zijn werkgever recht op een twaalfde gedeelte van de volgens de leden 1 en 2 berekende vakantietoeslag, voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer dan een halve kalendermaand, gedurende welke hij in het vakantiejaar in dienst van deze werkgever was.

#### **Artikel 17 Oudere journalisten**

1. Journalisten die de 58-jarige leeftijd hebben bereikt én 10 jaar onafgebroken hebben gewerkt als journalist in de zin van deze CAO hebben aanspraak op 26 roostervrije dagen per jaar, naast de basisvakantie van artikel 15 van de CAO gedurende maximaal 4 jaar, waarbij ervan uit wordt gegaan dat betrokken journalist bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik maakt van de Vut-regeling. Voor journalisten die geen recht hebben op de Vut-regeling dan wel geen gebruik wensen te maken van deze regeling, zal het recht op deze extra vrije dagen ontstaan 4 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd.
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.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de regeling genoemd in lid 1, vervalt het recht op extra vakantie als bedoeld in artikel 14 lid 1 en artikel 15 lid 3 onder b.

### **Artikel 18 Bijzonder verlof/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 Nationale Feestdag aangemerkt.
2. Indien het werk het niet toestaat op feestdagen vrijaf te geven, dient de werkgever een feestdag waarop wordt gewerkt, te compenseren met een andere vrije dag.
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 ten minste één dag van tevoren de werkgever inlicht:
  - a. bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;
  - b. bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van een van zijn ouders, schoonouders, broers, zusters of kinderen, of professe van een kind, broer of zuster, of priesterwijding van een kind of broer gedurende één dag, mits de journalist de plechtigheid bijwoont;
  - c. bevalling van de echtgenote van de journalist gedurende 2 dagen;
  - d. bij het overlijden van de echtgenoot/echtgenote 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 c.q. crematie;
  - e. bij het overlijden van eigen kinderen die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broers of zusters gedurende één dag;
  - f. bij overlijden van bloed-/en aanverwanten die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag;
  - g. bij begrafenis c.q. crematie van eigen kinderen en aangehuwde kinderen die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, grootouders van de journalist of zijn echtgenoot/echtgenote gedurende één dag, mits hij de plechtigheid bijwoont;
  - h. bij begrafenis c.q. crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de journalist of diens echtgenoot/echtgenote die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
  - i. bij de begrafenis c.q. crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
  - j. bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijksherenking van de journalist, gedurende één dag;
  - k. bij een wettelijke adoptieprocedure gedurende maximaal twee dagen.



4. De journalist heeft het recht een compensatiedag of vakantiedag aan te wenden in geval van ziekte van één der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is, teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt, dient dit direct te melden en zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden.
5. De journalist heeft recht op 3 weken kortdurend zorgverlof met een maximum van 14 dagen 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 hoofdredacteur of chef-redacteur onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient de journalist zulks 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. De werknemer heeft de keuze om dit tot 100% aan te vullen met bovenwettelijke vakantie-uren.
6. 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 blijkens het bevolkingsregister de partners ten minste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.
7. De werkgever is verplicht er voor te zorgen dat een vrouwelijke journalist die haar kind borstvoeding geeft en de werkgever daarover heeft ingelicht, in de gelegenheid wordt gesteld haar kind te zogen.
8. Per jaar mogen ten hoogste vijf compensatiedagen afwijkend van het overeengekomen rooster worden aangewend voor het volgen van een op het vak dan wel op verbetering van de positie gerichte opleiding.
9. 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.
10. 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 7:628 BW zou uitsluiten.

#### **Artikel 19 Afwezigheid in verband met vakbondsactiviteiten**

1. Verlof met behoud van salaris voor deelname aan werkzaamheden ten behoeve van door/voor de CAO ingestelde onderhandelingsdelegaties, paritaire commissies of door CAO-partijen ingestelde werkgroepen en/of formele (bestuurs)organen, zal aan de journalist worden toegestaan, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe aan de redactieleiding richt en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.
2. Verlof zonder behoud van salaris voor deelname aan een cursus georganiseerd door de NVJ zal aan de journalist worden toegestaan tot maximaal 5 dagen per jaar,

mits de journalist tijdig een verzoek daartoe tot de redactionele leiding richt en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.

Het voorgaande geldt eveneens voor voorzitters van afdelingen van de NVJ ter bijwoning van de vergaderingen van het NVJ-bestuur met afdelingsvoorzitters.

3. De in artikel 40, lid 2 bedoelde journalisten zullen in de gelegenheid worden gesteld tot het bijwonen van door de NVJ georganiseerde scholings-respectievelijk vormingscursussen, specifiek gericht op deze functie. Gedurende maximaal 2 dagen per kalenderjaar zal het salaris worden doorbetaald.

## **Artikel 20 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid**

1.
  - a. Werknemers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden en 52 weken arbeidsongeschikt zijn gebleven, hebben recht op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, en gedurende het tweede en derde jaar van zijn arbeidsongeschiktheid tegenover zijn werkgever aanspraak op aanvulling van deze uitkering tot het voor de journalist geldende salaris, onder aftrek van de voorheen gebruikelijke inhoudingen (pensioen, loonbelasting, sociale verzekeringspremies) dat hij ontvangen zou hebben indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn, doch tot ten hoogste het maximum uitkeringsniveau van de Sociale Verzekeringen (WAO-dagloon).
  - b. Werknemers die ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden, ontvangen gedurende het eerste jaar van ziekte 100% van het salaris dat zij bij arbeidsgeschiktheid zouden hebben verdiend. Tijdens de daaropvolgende 12 maanden van ziekte ontvangt de werknemer 70% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
  - c. Werknemers die tijdens het tweede ziektejaar arbeid verrichten tijdens ziekte ontvangen naast de uitkering genoemd in sub b voor die uren waarop zij daadwerkelijk – al dan niet op therapeutische basis – werkzaam zijn, 100% salaris.
  - d. De werknemer van wie op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat er geen enkel perspectief is op terugkeer op de arbeidsmarkt, ontvangt – zonodig met terugwerkende kracht – over het tweede ziektejaar 100% loondoorbetaling.
  - e. De werknemer die na het bereiken van de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is geworden en ten minste 10 jaar als huis-aan-huisbladjournalist werkzaam is geweest tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd, heeft tegenover de werkgever aanspraak op aanvulling van deze uitkering tot 90% van het netto salaris rekening houdend met de gebruikelijke uitkeringen, met een maximum ter hoogte van het maximum uitkeringsniveau van de Sociale Verzekeringen (WAO-dagloon)".
  - f. In geval de UWV een sanctie treft door een lagere uitkering vast te stellen, zal dit geen verandering brengen in de omvang van de bovenwettelijke aanvulling door de werkgever. De sanctie van de UWV wordt derhalve niet gecompenseerd.
2. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de in lid 1 bedoelde aanvullingen naar rato toegekend. De journalist die geen uitkering als in lid 1 bedoeld, ontvangt, respectievelijk wiens uitkering wordt gestaakt, ontvangt geen aanvulling (meer).

3. Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1 sub a bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen laat inschrijven. Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven, respectievelijk zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, respectievelijk wordt de aanvulling beëindigd.
4. Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsongeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen laat inschrijven. Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, respectievelijk zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, respectievelijk wordt de aanvulling beëindigd.
5. Indien en voor zover de journalist ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een derde een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, is de werkgever niet verplicht op grond van het bepaalde in lid 1 uitkeringen of aanvullingen te doen, welke niet door de Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekering (UWV) of een ander uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering worden vergoed. In dit geval zal de werkgever niettemin de desbetreffende uitkeringen doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.  
De journalist is niet verplicht zelf de vordering tot schadevergoeding in te dienen, doch wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. Indien de vordering tot schadevergoeding wordt toegewezen, zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding worden verrekend; indien de vordering niet wordt toegewezen of door de werkgever geen vordering wordt ingediend, zal het voorschot niet worden teruggevorderd.
6. Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op een betaling dan wel uitkering krachtens artikel 20 lid 1 van deze CAO, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen, mag de werkgever, tenzij om dringende redenen, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar. Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar nog slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan, tenzij tussen de werkgever en journalist overeenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de werkgever en de journalist is gedaan, wat redelijkerwijs verwacht kan worden om de journalist voor zijn restvaliditeit in of buiten de huis-aan-huisbladonderneming-passend werk te bezorgen.  
Een journalist die ten minste 10 jaar in dienst is kan, indien hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, nadat zijn arbeidsongeschiktheid 3 jaar heeft geduurd, niet worden ontslagen voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.  
Er zullen dan echter geen aanvullingen meer worden gedaan.
7. De journalist zal, teneinde de juiste aanvulling te kunnen bepalen, ofwel de uitkering cederen aan de onderneming, welke in dat geval het volledige salaris doorbetaalt, ofwel alle gegevens verstrekken om een juiste berekening mogelijk te maken.

8. Tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van het pensioen plaats conform de fiscale mogelijkheden.

### **Artikel 21 Aanvullende WAO-verzekering**

1. Met ingang van 1 januari 2003 wordt de premie voor deze verzekering 1,99% van het WAO-premieloon. De hoogte van deze premie blijft in 2004 ongewijzigd. Huis-aan-huisbladondernemingen zijn verplicht de bij hen werkzame huis-aan-huisbladjournalisten onder te brengen in de ten behoeve van huis-aan-huisbladjournalisten gesloten overeenkomst tot collectieve verzekering van het zogeheten WAO-gat. De verzekering is ondergebracht bij Achmea.
2. Deze verzekering, die tot uitkering overgaat zodra een journalist op grond van de WAO toekomstige uitkering minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten salaris (met als maximum het maximum WAO-loon), voorziet in een aanvulling van de wettelijke uitkering tot 70% van het laatstgenoten salaris (met als maximum het maximum WAO-loon). In verband met de CAO-aanvullingsplicht (artikel 20, lid 1 sub b en c) tot het voor journalisten geldende salaris gaat de verzekering in na het tweede WAO-jaar.  
De premie komt voor rekening van de journalist.
3. Werkgevers kunnen dispensatie van de verplichting tot deelname aan de collectieve verzekering krijgen, indien zij ten behoeve van de bij hen werkzame journalisten een andere verzekering ter dekking van het WAO-gat sluiten en deze andere verzekering "overall" bezien ten minste gelijkwaardig is aan de collectieve verzekering. "Overall" gelijkwaardig houdt in dat de verzekering tot uitkering overgaat zodra de journalist op grond van de uit WAO toekomstige uitkering minder ontvangt dan 70% van het laatstgenoemde salaris (met als maximum het maximum WAO-loon), en voorziet in een aanvulling tot 70% van het laatstgenoten salaris (met als maximum het maximum WAO-loon). De premie van een andere verzekering zal maximaal ongeveer 0,2% van de relevante loonsom (is het totale loon sociale verzekeringen) hoger mogen zijn dan de voor de collectieve regeling vastgestelde 1,99%, indien deze andere verzekering voor de journalist gunstiger voorwaarden kent.
4. De huis-aan-huisbladonderneming die dispensatie wenst te verkrijgen, dient hiertoe een schriftelijk verzoek, onder overlegging van de polisvoorwaarden, bij CAO-partijen in te dienen.  
Indien CAO-partijen hebben vastgesteld dat elders voor alle op dat moment in dienst zijnde huis-aan-huisbladjournalisten een naar oordeel van CAO-partijen gelijkwaardige verzekering ter dekking van het WAO-gat is afgesloten, wordt aan deze huis-aan-huisbladonderneming en de daar in dienst zijnde huis-aan-huisbladjournalisten dispensatie verleend.  
Indien dispensatie is verleend, dient de huis-aan-huisbladonderneming de journalisten (vertegenwoordiging) in de huis-aan-huisbladonderneming de vraag voor te leggen of (alsnog) gebruik gemaakt wordt van de in de CAO opgenomen collectieve regeling, ofwel van de verzekering, waarvoor dispensatie verkregen is. De uiteindelijke beslissing om geen gebruik te maken van de in de CAO opgenomen collectieve verzekering ligt bij de journalisten (vertegenwoordiging) van de huis-aan-huisbladonderneming.  
In het geval dat een huis-aan-huisbladjournalist tegen de verzekering gemoedsbezwaren heeft, is de journalist niet verplicht deel te nemen.  
NB.

Partijen onderzoeken of het mogelijk is de huidige WAO-hiaat premie om te zetten naar een premie om het "WGA-hiaat" te dichten. Indien dit tot de mogelijkheden behoort, zullen nadere afspraken worden gemaakt voor deze verzekering.

#### **Artikel 22 Vrijwillige ziektekostenverzekering**

1. De journalist die niet ingevolge een wettelijke regeling verplicht tegen ziektekosten is verzekerd, heeft, indien hij individueel of collectief, al dan niet door tussenkomst van de onderneming bij welke hij werkzaam is, een verzekering tegen ziektekosten voor hemzelf en/of gezinsleden heeft afgesloten of afsluit, recht op een tegemoetkoming in de aan deze verzekering verbonden kosten, zulks indien hij desgevraagd aan de werkgever de nodige bewijsstukken inzake het afsluiten en continueren van de betrokken verzekering overlegt.
2. De door de onderneming aan de journalist te verlenen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, bedraagt per jaar 50% van de werkelijke kosten van de verzekering tegen ziektekosten, doch niet meer dan de maximumpremie, die de werkgever krachtens de Ziekenfondswet is verschuldigd.
3. In verband met de invoering van de basis-zorgverzekeringswet vervalt de werkgeversbijdrageregeling ziektekosten in de CAO per 1 januari 2006 en geldt vanaf die datum de nieuwe wettelijke werkgeversverplichting. Concerns zullen de mogelijkheid van collectieve contracten onderzoeken en daarbij de mogelijkheid van aansluiting van kleinere ondernemingen in ogenschouw nemen.

#### **Artikel 23 Vervanging bij verlof, ziekte of vacature**

1. De journalist is verplicht de werkzaamheden van collega's die afwezig zijn in verband met verlof of ziekte, of de onderneming hebben verlaten, gedurende zes weken zonder vergoeding waar te nemen. De journalist die de werkzaamheden van collega's die afwezig zijn in verband met opname van spaarverlof waarneemt, heeft, in afwijking van het bovenstaande, recht op een redelijke vergoeding vanaf de eerste dag van de waarneming.
2. Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan zes weken en er geen uitzicht is op een spoedig einde daarvan, heeft de vervangende journalist die naast zijn normale taak een belangrijk deel van de werkzaamheden van de afwezige journalist waarneemt, recht op een redelijke vergoeding voor de overige tijd der waarneming.
3. Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature.

#### **Artikel 24 Onkostenvergoeding**

De journalist heeft recht op vergoeding van de onkosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden moet maken. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de werkgever zo nodig door de chef-redacteur geadviseerd.

#### **Artikel 25 Wijziging standplaats**

1. Indien een journalist bij dezelfde huis-aan-huisbladonderneming 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;
  - b. een vergoeding ter hoogte van 1 netto maandsalaris uitkeren, met een minimum van €1.588,23.
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.
  4. Indien de journalist ten gevolge van de verhuizing duurder moet gaan wonen, zullen partijen streven naar de vaststelling van een redelijke overgangsvergoeding. Daarbij geldt als uitgangspunt dat sprake is van woningen die qua grootte, inhoud, omvang en gebruiksmogelijkheden gelijkwaardig aan elkaar te beschouwen zijn.

## **Artikel 26 Aanstelling en ontslag**

1. De journalist wordt aangesteld door de werkgever in overleg met en op voordracht van de chef-redacteur.
2. 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 ter redactie, waarbij vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.
3. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij haar 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 blad/de bladen, 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 4;
  - e. het aanvangssalaris;
  - f. het tijdstip van de aanvang der dienstbetrekking;
  - g. eventuele afwijkingen van deze CAO ten gunste van de journalist;
  - h. eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkend beding - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan het de huis-aan-huisbladonderneming toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen berichten, foto's en andere journalistieke producten;
  - i. een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;
  - j. de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 27;
  - k. de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 9, lid 2;
  - l. de bepaling, dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;
  - m. het voorbehoud, neergelegd in lid 8 van artikel 27, voor zover het een leerling-journalist betreft.

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

### **Artikel 27 Termijn van aanstelling**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Bij ontbreken van een vermelding van de duur van het dienstverband in de arbeidsovereenkomst wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurig onbetaald verlof en/of militaire dienst enzovoorts van een journalist, dan wel met betrekking tot de vervulling van aan een bepaalde tijdsduur gebonden opdrachten, kan met een journalist een dienstverband voor bepaalde tijd worden overeengekomen. Het dienstverband eindigt in dat geval van rechtswege bij het verstrijken van de overeengekomen duur, c.q. het beëindigen van de opdracht, c.q. de terugkeer van de door hem vervangen journalist.
3. Ingeval om een andere reden dan genoemd in de leden 2 en 7 een dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan deze periode niet langer zijn dan één jaar.
4. Bij verlenging van contracten voor bepaalde tijd is het mogelijk om – indien de concrete bedrijfssituatie daartoe aanleiding geeft – de ruimte van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, naar de geest en intentie van de wet, ongeclausuleerd toe te passen. Dit betekent dat een contract voor bepaalde tijd maximaal drie maal kan worden voortgezet gedurende een periode van maximaal 36 maanden. De intentie blijft om een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan. Bij de besluitvorming kunnen bedrijfseconomische omstandigheden worden meegewogen.
5. Gedurende een contract voor bepaalde tijd heeft de werknemer dezelfde rechten op scholing en opleiding als werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn.
6. Bij reorganisatie(s) kan geen verlenging van contracten voor bepaalde tijd plaatsvinden ter vervangen van contracten voor onbepaalde tijd.
7. 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, c.q. om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd, dan dient dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk te worden meegedeeld.
8. Tijdens het dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
9. Tenzij uitdrukkelijk een kortere periode is overeengekomen, geldt een proeftijd van respectievelijk twee maanden, één en ander conform de bepalingen van artikel 7:652 BW. Zowel de journalist als de werkgever zijn bevoegd de dienstbetrekking gedurende deze periode zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende termijn en bepalingen te doen eindigen.

### **Artikel 28 Opzegging**

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW c.q. artikel 31 van deze CAO en behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens of bij het einde van de proeftijd - in

- welk geval de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd - neemt de dienstbetrekking een einde door opzegging. Deze opzegging kan slechts geschieden respectievelijk tegen het einde van een maand.
2. a. Voor de werkgever geldt een opzegtermijn van
    - één maand bij een dienstverband tot 5 jaar;
    - twee maanden bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar;
    - drie maanden bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar;
    - vier maanden bij een dienstverband van 15 jaar en langer.
  - b. De werkgever dient voor de journalist die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is en op dat moment al een langer opzegtermijn heeft opgebouwd, die langere opzegtermijn te hanteren.
  - c. Voor de journalist geldt steeds een opzegtermijn van één maand.
  3. Indien sprake is van ontslag wegens structuurwijziging dient tevens rekening te worden gehouden met de in artikel 34, lid 1 genoemde aanzegtermijn van ten minste zes maanden.
  4. Een journalist wordt niet ontslagen dan nadat overleg is gepleegd met de chef-redacteur.
  5. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.
  6. De dienstbetrekking tussen een werkgever en een journalist eindigt van rechtswege op het tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat dan wel op de eerste van de maand waarop de journalist de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

#### Toelichting

Als een dienstverband voor onbepaalde tijd niet wegens dringende reden wordt beëindigd en er ook geen sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden, zal de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) om vergunning tot beëindiging van het dienstverband moeten worden gevraagd.

#### **Artikel 29 Aanvullende uitkering bij werkloosheid**

1. De journalist die wordt ontslagen en uit dien hoofde een uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet, heeft, voor zover deze uitkering minder bedraagt, tegenover zijn laatste werkgever aanspraak op een aanvulling op deze uitkering tot ten minste 80 procent van zijn laatstgenoten bruto salaris en wel na een diensttijd bij deze werkgever van:
  - ten minste 6 jaar gedurende 3 maanden;
  - ten minste 9 jaar gedurende 6 maanden.De in het vorige lid bedoelde aanvulling wordt periodiek en wel ten minste eenmaal per maand uitgekeerd.
2. 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.
3. 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 aanvullingen daarop, uitgaan boven zijn laatstgenoten salaris.
4. De journalist is, teneinde op de aanvullende uitkering recht te doen gelden, verplicht aan zijn werkgever over te leggen de bewijsstukken, waaruit blijkt over welke dagen en tot welk bedrag hij uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen, alsmede - indien lid 4 van toepassing is - de stukken met betrekking tot de in dat lid bedoelde inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen.
  5. De journalist die op de datum van het ontslag 57 1/2 jaar of ouder is, heeft gedurende de periode waarin hij uit hoofde van het aan hem gegeven ontslag een aanvulling ontvangt op de uitkering die hij geniet krachtens de Werkloosheidswet aanspraak op doorbetaling van het werkgeversaandeel in de premie voor de pensioenregeling, die de huis-aan-huisbladonderneming bij welke hij laatstelijk in dienst was, te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie blijft bijdragen.  
Bij doorbetaling van de pensioenpremie zullen het werkgevers- en het werknemersaandeel zijn gebaseerd op het laatst genoten salaris, telkens te verhogen met de bij de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten overeen te komen verhogingen in de afdeling waarin de betrokken journalist was ingedeeld.  
Een en ander voor zover de bepalingen van de van toepassing zijnde pensioenreglementen zulks niet beletten.
  6. In geval van ontslag wegens dringende reden of in gevallen, waarin op zich aanleiding had kunnen bestaan voor ontslag wegens dringende reden conform artikel 7:678 en 7:679 BW, c.q. artikel 31 van deze CAO, zal artikel 30 niet van toepassing zijn.

### **Artikel 30 Werkloosheid langer dan 6 maanden**

1. De journalist die na afloop van de termijn van 6 maanden als bedoeld in lid 1 van artikel 29 nog werkloos is, heeft, indien hij vóór zijn ontslag ten minste 12 jaar bij zijn laatste werkgever in dienst is geweest en indien de uitkering ingevolge de verlengde werkloosheidsuitkering voor hem minder zou bedragen dan 70 procent van het laatstgenoten bruto salaris, tegenover zijn laatste werkgever recht op een aanvulling van deze uitkering tot 70 procent van het laatstgenoten salaris en wel na een dienstduur van:
  - tenminste 12 jaar gedurende 3 maanden;
  - tenminste 15 jaar gedurende 6 maanden;
  - tenminste 18 jaar gedurende 9 maanden.
2. De in het vorige lid bedoelde aanvulling wordt periodiek op de laatste dag van elke periode van ten minste 4 weken en van ten hoogste een maand uitgekeerd, tenzij met onderling goedvinden een kortere betalingstermijn wordt bepaald.
3. Het recht op aanvulling vervalt, zodra de journalist een nieuwe betrekking in of buiten de journalistiek aanvaardt, dan wel komt te overlijden.  
Eveneens vervalt het recht op aanvulling, indien de journalist geen serieuze pogingen in het werk stelt om een hem passende nieuwe betrekking te verkrijgen, dan wel een hem aangeboden passende nieuwe betrekking afwijst, zonder dat daarvoor redelijke gronden aanwezig zijn.
4. Indien de journalist die een verlengde werkloosheidsuitkering geniet, als bedoeld in lid 1 van dit artikel andere inkomsten uit arbeid verkrijgt, welke voordien niet door hem werden genoten en/of uitkeringen ingevolge de Invaliditeitswet of enige andere sociale verzekering ontvangt, welke inkomsten en/of uitkeringen tezamen

- met de hem volgens lid 1 van dit artikel toekomende verlengde werkloosheidsuitkering zijn inkomen in een uitkeringsperiode doen stijgen boven zijn laatstgenoten salaris, wordt het meerdere over die periode gekort op de aanvulling over een volgende uitkeringsperiode.
5. De journalist die aanvulling ontvangt, is verplicht regelmatig aan zijn laatste werkgever opgave te doen van zijn in het vorige lid bedoelde andere inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen.
  6. Artikel 29, lid 6 is met betrekking tot de doorbetaling van de pensioenpremie van overeenkomstige toepassing voor journalisten die op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking 57 1/2 jaar en ouder zijn en een aanvulling ontvangen op een verlengde werkloosheidsuitkering.
  7. In geval van ontslag wegens dringende reden of in gevallen, waarin op zich aanleiding had kunnen bestaan voor ontslag wegens dringende reden conform artikel 7:678 en 7:679 BW, c.q. artikel 31 van deze CAO, zal artikel 30 niet van toepassing zijn.

### **Artikel 31 Beëindiging wegens dringende redenen**

1. Het bepaalde in artikel 27 en 28 laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of aanvullende uitkeringen, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde, reden in de zin van artikel 7:678 en volgende BW.
2. Een dringende reden zal onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - 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 of in zeer ernstige mate naar het oordeel van de werkgever of chef-redacteur de goede naam van het blad in gevaar brengt;
    - c. wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de werkgever of de chef-redacteur, een of meer artikelen, berichten of foto's uit het blad voordat deze op enigerlei wijze zijn verschenen, gebruikt op zodanige manier, dat dit ten nadele van zijn blad moet worden geacht.
  - 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, welke uitvoering in strijd zou zijn met zijn ernstige overtuiging;
    - c. wanneer het blad principieel van richting verandert.
3. De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen het verloop van twee werkdagen na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.
4. Beëindiging van de overeenkomst door de werkgever geschiedt, niet dan na overleg met de chef-redacteur, tenzij deze, of bij diens afwezigheid zijn eventueel overeenkomstig artikel 7, aangewezen plaatsvervanger, niet op korte termijn kan worden gehoord.

## **Artikel 32 Structuurwijziging**

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot een structuurwijziging is verplicht 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.  
Het bestuur van de NVJ is omtrent het medegedeelde tot geheimhouding verplicht tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken werkgever bekend wordt gemaakt.  
Onverminderd het overigens in dit lid bepaalde zal de werkgever die een andere vakvereniging dan de NVJ over een structuurwijziging op enigerlei wijze inlicht, c.q. bij enige vorm van overleg daarbij betreft, te zelfder tijd gelijk handelen ten aanzien van de NVJ.
2. Onder structuurwijziging in de zin van dit en de volgende artikelen wordt verstaan: opheffing van een zelfstandig huis-aan-huisblad, alsmede overdracht van de eigendomsrechten van het blad waarvoor de journalist werkzaam is, samensmelting van of van samenwerking met een andere onderneming, dan wel andere vergelijkbare wijzigingen in de organisatie, die belangrijke gevolgen hebben voor de rechtspositie van de journalist.
3. Zodra het besluit tot een structuurwijziging is genomen is de werkgever verplicht het bestuur van de NVJ van dat besluit op de hoogte te stellen alsmede de betrokken redactie of redacties in te lichten.
4. Wanneer de structuurwijziging een ingrijpende wijziging van de rechtspositie van de journalisten tot gevolg heeft, dient het bestuur van de NVJ omtrent de uitwerking van het genomen besluit te worden geraadpleegd. De gevolgen hiervan voor de rechtspositie van de betrokken journalisten zullen nader worden geregeld in een tussen de NVJ en de werkgever overeen te komen sociaal plan.
5. Zodra in beginsel tot een structuurwijziging is besloten, kan de samenstelling van de redactie slechts na overleg met de chef-redacteur worden gewijzigd.

### Toelichting

Onder rechtspositie wordt in dit artikel verstaan:

Het geheel van rechten en plichten, waarop de betrokken journalist op grond van wetten, CAO, interne ondernemingsgebruiken en de individuele arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en de voor de betrokken journalist geldende werkomstandigheden in de zin zoals deze in het overleg tussen werkgevers en vertegenwoordigend overleg en/of werknemersorganisaties aan de orde kunnen komen.

## **Artikel 33 Overneming dienstverband bij structuurwijziging**

1. Onverminderd het bepaalde in het artikel 7:662, 7:663 en 7:665 BW gelden bij de overname van het dienstverband als gevolg van een structuurwijziging de navolgende bepalingen:
2. De nieuwe werkgever is verplicht - na mondeling overleg met de betrokkene - aan iedere journalist schriftelijk een omschrijving te geven van zijn functie of taak, alsmede zo mogelijk een indicatie van zijn promotiekansen.  
Wanneer een wijziging van de woonplaats noodzakelijk wordt geacht zal hij dit tevens aan de journalist mededelen.

3. Indien de journalist niet bereid is in dienst van de nieuwe werkgever te treden c.q. indien geen overeenstemming kan worden bereikt over een noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, kan hij slechts worden ontslagen met inachtneming van het in artikel 34 bepaalde.
4. Indien binnen één jaar na de overneming van het dienstverband zou blijken dat de betrokken journalist aantoonbare aanpassingsmoeilijkheden heeft, zal overleg tussen betrokkenen volgen.  
Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt zal ontslag slechts mogelijk zijn met inachtneming van het bepaalde in artikel 34.

Wordt een journalist na bedoeld jaar door de nieuwe werkgever ontslagen met ingang van een datum waarop hij, indien het dienstverband bij de structuurwijziging niet zou zijn voortgezet, nog recht had kunnen doen gelden op het ontvangen van uitkeringen krachtens lid 2 van artikel 34, dan is de nieuwe werkgever - behoudens bij ontslag wegens een dringende reden - gehouden het bepaalde in lid 2 en volgende leden van artikel 34 ten aanzien van deze journalist toe te passen. Voor deze toepassing wordt de journalist geacht ten tijde van de overneming van zijn dienstverband te zijn ontslagen en gedurende het aantal maanden dat het dienstverband heeft voortgeduurd de voor die maanden voorgeschreven uitkeringen te hebben ontvangen.

#### **Artikel 34 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging**

1. Indien een werkgever ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging, als bedoeld in artikel 32, lid 2, de dienstbetrekking met aan deze onderneming verbonden journalisten wenst te doen eindigen, zal hij, onverminderd het in artikel 32 bepaalde, zulks slechts kunnen doen met inachtneming van een aanzegging, welke ten minste zes maanden voor de vermoedelijke ontslagdatum dient plaats te vinden.
2. 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 een verlengde werkloosheidsuitkering dan komt hij - indien hij bij het intreden van de werkloosheid 57 1/2 jaar of ouder is - zolang hij deze verlengde werkloosheidsuitkering ontvangt in aanmerking voor een aanvulling tot ten hoogste 75% van zijn laatstgenoten bruto salaris.  
Is de journalist ten tijde van de aanvang van de werkloosheid jonger dan 57 1/2 jaar en ontvangt hij een verlengde 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 verlengde werkloosheidsuitkering of een verlengde werkloosheidsuitkering gedurende een kortere periode dan twee jaar, dan ontvangt hij aan het einde van zijn loongerelateerde uitkeringsperiode een uitkering ineens. Deze uitkering ineens is gelijk aan 50% van het verschil tussen het totale aanvullingsbedrag tot 75% van zijn laatstgenoten bruto salaris gedurende twee jaar en de feitelijk ontvangen aanvulling.

3. 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 geldende aanzegtermijn, zoals bepaald in lid 1 van dit artikel, zou hebben genoten.
4. De journalist die ten tijde van de ontslagaanzegging ten minste 55 jaar doch op de ontslagdatum niet ouder dan 57 jaar en zes maanden is en die na beëindiging van de in lid 2 bedoelde uitkeringen nog werkloos is, heeft, zolang hij werkloos blijft, tegenover de betrokken onderneming aanspraak op een uitkering van 60 procent van het brutosalaris gedurende ten hoogste één jaar, zulks indien en in zoverre ter zake voor hem geen wettelijke voorzieningen bestaan.
5. Onder brutosalaris wordt verstaan het laatstgenoten bruto maandsalaris, vermeerderd met de eventuele bijdrage in de ziektekostenverzekeringspremie. 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 brutosalaris wordt telkens verhoogd met de bij deze CAO overeen te komen algemene verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.
6. 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 2 voordien aanspraak had kunnen doen gelden, wordt gedurende maximaal een half jaar dit lagere nettosalaris tot het netto bedrag van bedoelde uitkering plus aanvullingen gesuppleerd.  
Laatstgenoemde aanvulling zal niet hoger zijn dan die in lid 2 genoemd. Voor zover de aanvulling op een lager salaris plaatsvindt in aansluiting op een periode waarin een aanvulling krachtens lid 2 plaatsvond, zal de totale periode gedurende welke aanvullingen worden betaald niet langer zijn dan de in lid 2 genoemde periode.
7. Aan iedere journalist die door ontslag verband houdende met een structuurwijziging, ten tijde van of binnen een jaar na die structuurwijziging wordt getroffen, wordt per volledig dienstjaar een extra uitkering toegekend ten bedrage van 1,5 procent van het laatstgenoten jaarsalaris voor de eerste 10 dienstjaren, onafgebroken en direct voorafgaande bij de in lid 1 bedoelde werkgever vervuld; van 2 procent voor de volgende 10 dienstjaren en van 3 procent voor de rest van het aantal dienstjaren, met dien verstande, dat de totale uitkering ten minste 1 maand en ten hoogste 12 maanden vol salaris bedraagt.  
Ter keuze van de betrokken journalist zal bedoelde vergoeding ineens of in termijnen worden uitgekeerd.  
Voor de uitvoering van dit artikel tellen mede de direct aan het dienstverband voorafgegane dienstjaren, vervuld bij een werkgever met welke de in lid 1 bedoelde werkgever een fusie heeft aangegaan.  
Het in dit lid bepaalde geldt niet ten aanzien van journalisten, die binnen hetzelfde concern ten tijde van de structuurwijziging of in een later stadium een andere dienstbetrekking aanvaardden.

### **Artikel 35 Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging**

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

- van de huis-aan-huisbladonderneming of naar een andere huis-aan-huisblad-onderneming behorende tot hetzelfde concern wordt gedaan, zal de betrokken journalist - na mondeling overleg - schriftelijk een omschrijving van de aangeboden functie en taak, alsmede zo mogelijk een indicatie van zijn promotiekansen worden gegeven. Indien wijziging van woonplaats noodzakelijk wordt geacht, wordt hem zulks tevens medegedeeld. Artikel 25, alsmede artikel 33, lid 4 zijn van overeenkomstige toepassing.
2. Bij overplaatsing zal worden gestreefd naar een gelijkwaardige functie en handhaving van het niveau van het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

### **Artikel 36 Sociale begeleidingscommissie**

Bij structuurwijziging kan een sociale begeleidingscommissie worden ingesteld. De samenstelling zal in onderling overleg tussen partijen worden vastgesteld. De sociale begeleidingscommissie heeft tot taak:

- a. Het toezien op de naleving van de terzake overeengekomen regelingen;
- b. De eventuele begeleiding van de ontslagen journalist bij het zoeken naar een nieuwe functie;
- c. Eventueel behulpzaam te zijn bij het oplossen van algemene sociale problemen die zich bij een structuurwijziging voordoen.

### **Artikel 37 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. Als er bij een onderneming geen pensioenregeling van toepassing is, ontvangen degenen die recht hadden kunnen doen gelden op een pensioenuitkering als er een pensioenregeling geweest was, behalve de bij het vorige lid bepaalde uitkeringen gedurende nog zoveel maanden in totaal ten minste 70 procent van het laatstgenoten maandsalaris, als het aantal dienstjaren bij dezelfde onderneming heeft bedragen, zulks tot een maximum van 15 maanden.
3. 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, zoals bedoeld in artikel 18, lid 6.

### **Artikel 38 Pensioen en VUT-regeling**

1. Journalisten hebben recht op een pensioenregeling, die inhoudelijk in zijn totaliteit niet in negatieve zin afwijkt van de minimumpensioenregeling voor dagbladjournalisten.
2. a. Indien de werkgever een overeenkomst ter vrijwillige deelneming aan de VUT- c.q. prepensioenregeling van de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere werknemers in de Grafische Bedrijven, gevestigd te Amsterdam, met deze Stichting heeft gesloten, zal deze VUT- c.q. prepensioenregeling ook van toepassing zijn voor de journalist in de zin van deze CAO.

- b. De werkgever is dan gerechtigd om het werknemersdeel van de VUT- c.q. prepensioenpremie op het salaris van de journalist in te houden.

NB.

Partijen wachten de ontwikkelingen af met betrekking tot de prepensioenregeling in de Grafimedia CAO. Indien de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven, gaan partijen wederom met elkaar om de tafel. Daarbij wordt de variant voor de dagbladjournalisten meegenomen. Eventuele afspraken die gemaakt worden ten gevolge van deze ontwikkelingen zullen niet verder reiken dan het niveau van de bestaande regeling.

### **Artikel 39 Levensloop**

1. Met ingang van 1 januari 2006 is de wettelijke levensloopregeling van toepassing. Als bronnen voor de levensloopregeling gelden de arbeidsvoorwaarden die momenteel worden toegestaan op basis van de verlofspaarregeling. Het betreft:
  - schaaalsalaris (artikel 5, Salarisschalen), voor zover het salaris daarmee niet onder het wettelijk minimumloon komt;
  - bovenwettelijke vakantieaanspraken (artikel 15 lid 1 en 3, Vakantie);
  - vakantietoeslag voor zover die meer bedraagt dan de minimumvakantietoeslag conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
  - inconveniëntentoeslag
2. Andere mogelijke bronnen in het kader van de Wet op de Levensloop kunnen op bedrijfs-/ondernemingsniveau nader worden vastgesteld.
3. De VSHU onderzoekt de aansluitingsmogelijkheden bij de levensloopregeling van de grote concerns.
4. De huidige verlofspaarregeling verdwijnt uit de CAO.

### **Artikel 40 Redactie-overleg**

1. In de wisselwerking tussen commercie en redactie zal door de uitgever inzicht in het bestaande marktbeleid worden verschaft aan de redactie, opdat laatstgenoemde goed kan functioneren. De uitgever pleegt overleg met de redactie over de redactieformule van het blad of van een groep bladen en stelt deze vervolgens vast. Uitgangspunt is daarbij dat een voor lezers herkenbare scheiding wordt aangebracht tussen nieuws enerzijds en advertenties, im'ers en 'advertorials' anderzijds.  
De redactie zal ernaar streven een redactiebeleid te ontwikkelen en te volgen, dat geënt is op de structuur en het karakter van het huis-aan-huisblad waarvan het 'nieuws met commerciële inslag' deel kan uitmaken.
2. Ten minste tweemaal per jaar vindt overleg plaats tussen uitgever en redactie. Daarbij komen in elk geval ter sprake toepassing van de CAO en de arbeidsomstandigheden van de journalisten.  
Ook kunnen ter sprake komen het redactioneel beleid zoals genoemd in lid 1, het 'nieuws met commerciële inslag' en indien dit is vastgesteld, het redactiebudget.
3. Indien een redactie van een huis-aan-huisbladuitgeverij uit meer dan vijf journalisten bestaat, dient met betrekking tot hetgeen is bepaald in lid 2 tussen uitgever en redactie te worden vastgesteld:
  - door welke personen van of namens de redactie aan het overleg wordt deelgenomen;

- de agenda van de onderwerpen welke in het overleg aan de orde komen, met vastlegging van het besprokene.
4. Benoeming van de redactieleiding en /of verhuizing van de redactie vindt slechts plaats nadat tijdig overleg is gevoerd met de redactie of haar vertegenwoordiging.

#### Toelichting

Met redactieleiding wordt bedoeld de chef-redacteur, waarnemend chef-redacteur, of degene die belast is met de algemene redactionele leiding.

### **Artikel 41 Overleg redactieleiding en commerciële leiding**

1. De uitgever en de redactieleiding zullen regelmatig met elkaar overleg plegen over de onderwerpen als genoemd in artikel 40, alsmede over eventuele plannen tot structuurwijziging, zoals omschreven in artikel 32 lid 2.
2. De redactieleiding wordt in goed overleg betrokken bij onderwerpen die rechtstreeks van invloed zijn op wezenlijke veranderingen van de overeengekomen redactieformule.

### **Artikel 42 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, huidkleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

### **Artikel 43 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 - anders dan uitdrukkelijk relevant en aan de orde gesteld bij de aanstelling - en seksuele geaardheid van de journalisten.  
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.
3. De journalist heeft desgevraagd jaarlijks en voorts indien en zodra zijn belang zulks vordert, recht op inzage in zijn personeelsdossier.
4. De journalist heeft recht op rectificatie bij aantoonbare onjuistheden in zijn personeelsdossier.

### **Artikel 44 Toegang vakbondsbestuurder**

Na voorafgaande kennisgeving aan de werkgever heeft een vakbondsbestuurder toegang tot de onderneming ten behoeve van:

- het verspreiden van vakbondsinformatie in de onderneming;
- het onderhouden van contacten met de leden van de vakbond;
- het begeleiden/bijstaan van (een) werknemer(s) in geval van geschillen;



- het houden van onderling beraad met in de onderneming werkzame leden van de NVJ.

Van deze faciliteit kan maximaal twee keer per jaar gebruik worden gemaakt.

Het verlenen van deze faciliteit veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Bij het ontbreken daarvan, naar het oordeel van de werkgever (zoals bij een ernstig conflict), kan deze zich het recht voorbehouden deze faciliteit buiten werking te stellen. Als van de afgesproken faciliteit onjuist gebruik wordt gemaakt, zal de werkgever deze kunnen schorsen. Hij gaat hier echter niet eerder toe over dan na overleg met de vakbond, aan wie de faciliteit is toegekend.

#### **Artikel 45 Geschillencommissie**

Door NVJ en VSHU is een geschillencommissie ingesteld. Deze commissie zal, indien tussen werkgever en journalist geen overeenstemming wordt bereikt over de uitvoering van de CAO, uitgezonderd ontbindingsgeschillen, als in eerste aanleg bevoegde instantie een voor betrokkenen bindend advies uitbrengen. Het reglement van de geschillencommissie is als bijlage IV gehecht aan deze CAO.

#### **Artikel 46 Duur van de overeenkomst**

1. De overeenkomst is aangegaan voor de duur van 24 maanden, te weten van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.
2. Tenzij één der partijen deze overeenkomst ten minste drie maanden van tevoren bij aangetekend schrijven opzegt, wordt zij geacht voor de duur van één jaar te zijn verlengd.  
De opzegging als hier bedoeld heeft geen betrekking op de geldingsduur van de artikelen 38 tweede lid en 45 van deze CAO. Bij de opzegging van deze CAO zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe CAO tot stand is gekomen, tenzij partijen anders overeenkomen.
3. In geval één van de partijen tot opzegging overgaat, zal zij aan de wederpartij voorstellen ten aanzien van die punten, welke naar haar inzicht voor herziening in aanmerking komen aanhangig maken.

## **Bijlage I INDELINGSSYSTEMATIEK VOOR HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN**

### **1 INLEIDING**

Het basisprincipe van de indelingssystematiek is, dat wordt uitgegaan van drie functiefamilies; dit zijn functiegroepen, waarbinnen alle redactionele functies ondergebracht worden, waarna deze worden verdeeld over zes beschikbare salarisschalen, te weten twee schalen per functiefamilie.

Onderstaand wordt de opbouw van de gekozen systematiek uiteengezet:

- a. de inhoud van de werkzaamheden (zijnde de functie) wordt door/namens de werkgever in een functieomschrijving of functieprofiel vastgesteld;
- b. deze moet overeenkomen met de feitelijke werkzaamheden;
- c. op basis van de functieomschrijving wordt de functiefamilie vastgesteld;
- d. na overleg tussen werkgever en journalist wordt de matrix ingevuld op basis van de persoonlijke functionele en eventueel extra functionele kenmerken zoals in de systematiek verwoord;
- e. op basis van de ingevulde matrix plaatst de werkgever de journalist in een salarisschaal binnen de reeds vastgestelde functiefamilie;
- f. op basis van een jaarlijks te houden functioneringsgesprek wordt vastgesteld of de journalist immer nog tot dezelfde salarisschaal behoort, dan wel dat hij door extra toegekende kruisjes in de matrix met (extra) functionele kenmerken tot een hogere schaal van de betreffende functiefamilie gaat behoren.

Dit resulteert erin dat individuele journalisten op grond van persoonlijke groei in functionele kenmerken in hun eigen functie als volgt kunnen doorgroeien:

- in functiefamilie I : van salarisschaal 1 naar salarisschaal 2;
- in functiefamilie II : van salarisschaal 3 naar salarisschaal 4;
- in functiefamilie III : van salarisschaal 5 naar salarisschaal 6.

Doorgroeien in functiefamilies, dus van I naar II en III, kan alleen als de functie wijzigt. De totale systematiek is, zoals bovenstaand vermeld onder f, gekoppeld aan het houden van functioneringsgesprekken die jaarlijks, maar voor bestaand personeel ook bij aanvang van indeling, gevoerd moeten worden. Deze gesprekken worden gevoerd door de door de werkgever aangewezen leidinggevende, veelal het hoofd van de redactie c.q. de chef-redacteur of de direct hiërarchische leidinggevende zoals een redactiecoördinator.

### **2 FUNCTIEFAMILIES**

#### **Functiefamilie I**

Betreft functies waarin de dagelijkse journalistieke werkzaamheden met een regelmatig terugkerend karakter, zelfstandig worden uitgevoerd. Hierbij is in de regel toezicht aanwezig en/of eenvoudig te raadplegen, dan wel is er sprake van zodanig duidelijke richtlijnen, dat de werkzaamheden naar behoren kunnen worden uitgevoerd.

## **Functiefamilie II**

Betreft functies waarin alle voorkomende journalistieke werkzaamheden volledig zelfstandig worden uitgeoefend. Daarbij is of kan sprake zijn van verantwoordelijkheid voor één of meer edities en/of het geven van leiding, aansturing of begeleiding van niet-hiërarchisch ondergeschikten (stagiairs, correspondenten, collega's, aansturing teamwerkzaamheden), dan wel hiërarchisch aan maximaal 2 journalisten met een arbeidsovereenkomst.

## **Functiefamilie III**

Betreft functies waarin alle voorkomende journalistieke werkzaamheden volledig zelfstandig worden uitgeoefend. Daarbij bestaat uitgebreide verantwoordelijkheid voor meerdere edities en is er sprake van hiërarchisch leiderschap over 3 of meer journalisten met een arbeidsovereenkomst.

Voor functiefamilie I zijn de schalen 1 en 2 van toepassing, voor functiefamilie II de schalen 3 en 4 en voor functiefamilie III de schalen 5 en 6.

De plaatsing in een bepaalde salarisschaal, behorende bij de functiefamilie, is afhankelijk van de score in de matrix.

### **3 FUNCTIONELE KENMERKEN**

De matrix kent 5 functionele kenmerken:

- kennis;
- ervaring;
- verantwoordelijkheid;
- contacten;
- creativiteit.

De mate, waarin de functionele kenmerken aanwezig zijn, wordt bepaald door 4 wegingsfactoren, aangeduid middels kruisjes: x, xx, xxx, xxxx. Dit wordt onder het hoofdje score nader toegelicht.

### **4 EXTRAFUNCTIONELE KENMERKEN**

Naast de 5 functionele kenmerken bestaan er ook drie extrafunctionele kenmerken:

- flexibiliteit;
- informeel leidinggeven;
- onregelmatigheid.

De mate, waarin een extrafunctioneel kenmerk aanwezig is, wordt per kenmerk bepaald middels de daarbij behorende omschrijving, zie aldaar. Per extrafunctioneel kenmerk kan maar één score c.q. één kruisje worden behaald. Ze kunnen ingezet worden op elk regulier functioneel kenmerk met dien verstande dat per functioneel kenmerk slechts één extrafunctioneel kenmerk (dus kruisje) mag worden ingezet.

## 5 SCHEMATISCHE WEERGAVE

### De Matrix

	Functiefamilie I		Functiefamilie II		Functiefamilie III	
	1	2	3	4	5	6
Schaal:						
Kennis:	x	xx	xxx	xxx	xxxx	xxxx
Ervaring:	-	x	xx	xxx	xxx	xxxx
Verantwoordelijkheid:	x	xx	xx	xx	xxx	xxxx
Contacten:	x	x	xx	xxx	xxx	xxxx
Creativiteit:	-	x	xx	xxx	xxxx	xxxx

De wegingsfactoren c.q. de aangegeven kruisjes zijn absolute waarden, dat wil zeggen dat indeling in een salarisschaal alleen dan plaatsvindt als aan alle wegingsfactoren in de vereiste mate wordt voldaan c.q. voor elke wegingsfactor het vereiste aantal kruisjes wordt gescoord.

Als uitzondering daarop mogen de extrafunctionele kenmerken (flexibiliteit, informeel leidinggeven en onregelmatigheid) worden gebruikt (als wegingsfactor) ter aanvulling op een tekort aan kruisjes om in een naast hogere salarisschaal (van de betreffende functiefamilie) terecht te komen.

Ze kunnen worden ingezet op elk matrixkenmerk met dien verstande dat per kenmerk slechts één extrafunctioneel kenmerk (dus kruisje) mag worden ingezet.

## 6 BESCHRIJVING FUNCTIONELE KENMERKEN

### Kennis

#### A. Omschrijving

Bij de vaststelling van de mate van kennis die de journalist nodig heeft om de journalistieke functie volgens de functieomschrijving te kunnen uitoefenen gaat het enerzijds om vaststelling van de kennisbreedte, de vereiste vooropleiding op het niveau van Middelbaar Onderwijs (HAVO/VWO), dan wel HBO-niveau; anderzijds de diepte in de richting van specialisatie door opleiding of vakgerichte cursussen.

Voor de goede functie-uitoefening heeft de journalist minimaal een opleiding gevolgd op MO-niveau alsmede een applicatiecursus/vakopleiding die een adequate functie-uitoefening op MBO-niveau garanderen, dan wel kennis en ervaring in de praktijk hebben opgedaan die hieraan ten minste gelijkwaardig is.

#### B. Score

- x De journalist heeft een afgeronde middelbare schoolopleiding op HAVO/VWO-niveau alsmede een applicatiecursus/vakopleiding die het functioneren op MBO-niveau garanderen. Een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal en aanleg voor journalistiek en/of vormgeving.
- xx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een ten minste gelijkwaardig niveau.

- xxx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding gericht op journalistieke functies dan wel een HBO-opleiding, gericht op het vakgebied met betrekking waartoe binnen de functie wordt gewerkt, aangevuld met een applicatiecursus op redactioneel en/of managementterrein, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een aantoonbaar gelijkwaardig niveau.
- xxxx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding journalistiek aangevuld met aantoonbaar niveauverhogende applicatie-opleidingen, dan wel een afgeronde academische opleiding, gericht op redactionele en/of journalistieke functies aangevuld met aantoonbaar niveauverhogende applicatiecursussen op redactioneel en/of managementterrein, dan wel gericht op het vakgebied met betrekking waartoe binnen de functie wordt gewerkt, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een aantoonbaar gelijkwaardig niveau.

## Ervaring

### A. Omschrijving

Direct in het verlengde van kennis ligt ervaring, de door de praktijk ontwikkelde vaardigheden in theoretisch- en/of praktisch opzicht gerelateerd aan de functionele kenmerken. Een adequate uitoefening van de journalistieke functies eist een door ervaring gerijpte kennis en kunde. Alleen een theoretische opleiding volstaat derhalve niet. De mate waarin de journalist ervaring in zowel algemene zin als in specifieke vaardigheden inbrengt, bepaalt mede de mate waarin een journalist volledig zelfstandig kan functioneren op basis van de aan de functie gestelde eisen.

### B. Score

- x De journalist heeft minimaal één jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de betreffende functie naar behoren moet kunnen worden uitgeoefend. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium.
- xx De journalist heeft minimaal drie jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein, dan het te waarden medium, waarvan één jaar adequate ervaring binnen de eigen specialisatie/werkterrein/type medium.
- xxx De journalist heeft minimaal vijf jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein, dan het te waarden medium, waarvan twee jaar adequate ervaring binnen het eigen werkterrein/specialisatie/type medium.
- xxxx De journalist heeft een algemene werkervaring binnen de journalistiek van minimaal vijf jaar, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein dan het te waarden medium.

Daarnaast een adequate ervaring van minimaal twee jaar op het gebied van management, die beheersing van de volledige werkbreedte van het vakgebied omvat en de functie-uitoefening volledig en goed mogelijk moet maken.

### **Verantwoordelijkheid**

#### **A.**      **Omschrijving**

Het gaat hierbij om de mogelijkheden die de journalist functioneel heeft om zelfstandig te handelen. 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 kunnen functioneren, en anderzijds van de kans dat hij/zij door inadequaat functioneren afbreuk doet aan het imago van het huis-aan-huisblad.

Deze zelfstandigheid wordt bepaald door onder meer controle vanuit de leiding en bedrijfsregels c.q. afspraken.

#### **B.**      **Score**

- x      De journalist verricht werkzaamheden onder direct toezicht en/of er wordt gewerkt aan de hand van duidelijke richtlijnen.
  
- xx     Er is sprake van regelmatig toezicht tijdens het werk, waarbij de journalist een redelijke functionele zelfstandigheid heeft. Bij de uitvoering van de werkzaamheden vereist deze zelfstandigheid het bieden van alternatieve oplossingen die verschillend van aard zijn, maar wel binnen vastgestelde kaders liggen, zodat deze een mate van toetsing inhouden.
  
- xxx    Er is bij de journalist sprake van het in hoge mate zelfstandig verrichten van de werkzaamheden. De journalist geeft aan of en wanneer de leiding tussentijds moet worden geraadpleegd. Alleen voor taken, die buiten de vastgestelde kaders liggen vindt de toetsing van de werkzaamheden of de resultaten plaats. De kans dat door inadequaat functioneren schade wordt toegebracht aan het medium is aanwezig.
  
- xxxx   Er is bij de journalist sprake van het in zeer hoge mate zelfstandig functioneren waarbij de beoordeling van de resultaten in de praktijk alleen achteraf plaatsvindt. De werkzaamheden vereisen over het algemeen oplossingen waarbij de leiding niet geraadpleegd hoeft te worden en waardoor hij/zij bij inadequaat functioneren aanzienlijke schade aan het medium kan toebrengen.

## **Contacten**

### **A. Omschrijving**

Het leggen en onderhouden van niet hiërarchische contacten buiten de redactionele omgeving is inherent aan de journalistiek. De mate waarin dit functionele kenmerk het niveau van het functioneren van de journalist 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.

### **B. Score**

- x De journalist onderhoudt slechts die contacten, die uit de normale functie-uitoefening voortkomen en waaraan geen bijzondere eisen gesteld worden.
- xx De journalist legt en onderhoudt contacten die een essentieel onderdeel uitmaken van de dagelijkse functie-uitoefening. Dit betekent dagelijkse contacten buiten de eigen redactie.
- xxx De journalist legt en onderhoudt zelf rechtstreeks contacten met voor de krant belangrijke groeperingen of instellingen die een structurele invloed kunnen hebben op de krant en waardoor bij inadequaat functioneren schade aan het medium wordt toegebracht.
- xxxx De journalist verzorgt zelfstandig het onderhouden en het uitbreiden van een structureel netwerk aan contacten zodat bijvoorbeeld buiten de officiële kanalen om, toegang wordt verkregen tot vertrouwelijke stukken e.d. alsmede het onderhouden van contacten die een structurele invloed kunnen hebben op de krant waardoor bij inadequaat functioneren aanzienlijke schade aan het medium kan worden toegebracht

## **Creativiteit**

### **A. Omschrijving**

Het gaat hier om de mate, waarin de journalist, in zijn/haar werkzaamheden de mogelijkheid creëert tot het zelfstandig ontwikkelen van initiatieven van een zuiver wisselend karakter, rekening houdend met de eigen verantwoordelijkheid en passend in het belang van het medium. Daar waar vanuit welke inspiratiebron dan ook nieuwe combinaties van denken en doen ontstaan, is herkenbaar sprake van creativiteit. Tevens de mate waarin functionele creativiteit vereist is om te komen tot een kwalitatief lezenswaardig product, waarbij de journalist zelfstandig tot adequate en creatieve oplossingen komt, zoals een originele aanpak van rubrieken en artikelen/onderwerpen en het ontsluiten van (moeilijk toegankelijke) informatie. In het bijzonder valt dan te denken aan:

- verbeeldingskracht: de mate waarin de journalist aanspraak doet op het vermogen zich los te maken van de actuele gang van zaken om vervolgens alternatieven te creëren;
- analytisch vermogen: de mate waarin de journalist een beroep doet op het vermogen om gecompliceerde vraagstukken te ontleden en van hieruit te komen tot creatieve oplossingen.

## B. Score

- x De journalist opereert binnen regelmatig ongeveer gelijke omstandigheden, waarbinnen keuzes moeten worden gemaakt uit een aantal min of meer vooraf bekende mogelijkheden. Daarbij is feitelijk slechts sprake van een beperkte keuzemogelijkheid, waarbij standaardkeuzes zelf worden gemaakt en bij ingewikkelder keuzes de leiding vooraf zal worden geraadpleegd.
- xx De journalist opereert binnen regelmatig relevante wisselende omstandigheden die om een praktische keuze vragen, waarbij op basis van kennis en ervaring wordt beslist. Daarbij is sprake van nieuwe oplossingen waartoe het mogelijk is om te kiezen binnen het veronderstelde kennis- en ervaringsgebied.
- xxx De journalist opereert binnen regelmatig van wezenlijk belang zijnde wisselende omstandigheden, die een oplossing vragen door analytisch, toetsend en verklarend denken. Daarbij is sprake van nieuwe oplossingen.
- xxxx De journalist opereert in een situatie die een accumulatie van bovenstaande criteria is en aldus met grote regelmaat vraagstukken oplevert, waarbij een beroep wordt gedaan op de mogelijkheid hiervoor nieuwe structurele oplossingen aan te bieden, die van invloed zijn of kunnen zijn op het beleid.

## **7 BESCHRIJVING EXTRAFUNCTIONELE KENMERKEN**

Voor het overige wordt het volgende als aanvulling op het voorafgaande gegeven. Een aantal kenmerken is niet rechtstreeks onder te brengen in de functionele kenmerken die zijn beschreven. Deze kenmerken zijn echter wel van belang voor de specifieke invulling van de functie. Eén en ander heeft betrekking op de volgende kenmerken:

- Flexibiliteit, het gaat hierbij om de inzetbaarheid van de journalist voor meerdere typen media. Dit vereist van de journalist de vaardigheid om diverse typen media, met daaraan gekoppeld het specialisme qua vorm, inhoud en uitdaging van de boodschap te begrijpen en bedienen door het leveren van informatie. De journalist verricht dus daadwerkelijk werkzaamheden t.b.v. meerdere typen media.
- Informeel leidinggeven, projectleiderschap en/of vakleiderschap waarbij te denken valt aan het mentoren, begeleiden of aansturen van stagiairs, correspondenten of andere redactionele medewerkers of waarbij "het voortouw of initiatief" wordt genomen in een team van minimaal 2 collega's. Dit geldt niet voor journalisten ingedeeld in functiefamilie III.



- Onregelmatigheid, journalisten die regelmatig en/of voortdurend per periode van 4 weken gemiddeld meer dan 2 zaterdagen of zondagen geacht worden te werken of journalisten die gemiddeld meer dan 8 avonden per periode van 4 weken werkzaamheden geacht worden te verrichten. Dit geldt niet voor journalisten ingedeeld in functiefamilie III.

Voor bovenstaande kenmerken geldt dat per kenmerk slechts één kruisje (x) gescoord kan worden. Tijdens de indelings- of functioneringsgesprekken kunnen deze extrafunctionele kruisjes toegevoegd worden aan de normale matrix, met dien verstande dat per matrixcriterium slechts één extrafunctioneel kruisje kan worden ingezet. Dit betekent dat bij plaatsing in een schaal, bij het ontbreken van voldoende kruisjes, het bezitten van bovenstaande extrafunctionele kenmerken de doorslag tot plaatsing kan geven.

### OVERGANGSBEPALINGEN

Door CAO-partijen is de salarissystematiek zoals die vanaf 1 juli 1999 geldt, geëvalueerd en aangepast in de CAO-onderhandelingen over de CAO voor het jaar 2002.

De nieuwe salarisschalen gelden vanaf 1 januari 2002 en zijn/worden per 1 april en 1 september 2002 geïndexeerd. Partijen zijn overeengekomen dat de implementatie van de nieuwe schalen kostenneutraal dient te gebeuren. Bovendien is overeengekomen dat het nominaal gegarandeerde perspectief voor betrokkenen niet negatief mag worden aangepast.

Eén en ander leidt tot de volgende overgangsbepalingen.

1. Uitgangspunt bij de indeling is de salarispositie per 1 januari 2002, volgens de oude salarisschalen 1 tot en met 5, inclusief de per die datum toegekende periodieke verhoging en mogelijk geldende garantietoeslag.
2. Het aldus vastgestelde salaris behoudt de journalist bij indeling in de nieuwe salarisstructuur.
3. De nieuwe salarisstructuur kent geen vaste salaristreden binnen de onderscheidende schalen; er is sprake van een "aanvang"-salaris en een "maximum"-salaris. Indien bij inschaling het onder 1 vastgestelde salaris voor de in te delen journalist:
  - a. lager is dan het aanvangssalaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris niet wijzigen op moment van indeling. Het salaris van de journalist zal door jaarlijkse stijging van zijn salaris met een periodieke verhoging, op termijn materieel in de geldende nieuwe salarisschaal terechtkomen. De journalist zal als gevolg hiervan enkele jaren langer nodig kunnen hebben om op het maximum van de voor hem geldende nieuwe salarisschaal te komen;
  - b. zich bevindt tussen het "aanvang"- en "maximum"-salaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris niet wijzigen op het moment van indeling. De journalist zal binnen de geldende nieuwe salarisschaal via jaarlijkse periodieke verhogingen doorgroeien naar het maximum niveau;

- c. hoger is dan het "maximum"-salaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris vanuit de indeling worden vastgesteld op het maximum van de geldende nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen het voor de journalist geldende salaris en het maximum van de geldende nieuwe salarisschaal, wordt een voor de journalist geldende "garantietoeslag".
- 4. a. Indien de journalist op basis van de salarissystematiek zoals die gold tussen 1 juli 1999 en 1 januari 2002 een hoger persoonlijk perspectief (maximaal eindsalaris in de voor hem geldende salarisgroep 1 tot en met 5) heeft dan dat dit op basis van de nieuwe systematiek vanaf 1 januari 2002 zal zijn, dan wordt het nominale schaalmaximum waarop de journalist recht had voor 1 januari 2002, gegarandeerd.
- b. Het voor de journalist geldende nominaal gegarandeerde maximumbedrag, dat wil zeggen het maximum schaalsalaris waarop de journalist volgens de salarissystematiek die voor 1 juli 1999 gold recht had, blijft - voor zover dat nog niet is bereikt - van kracht.
- c. Het salaris van de journalist zal via jaarlijkse periodieken doorgroeien, naar dit onder lid a of b vastgestelde gegarandeerde bedrag. Vanaf het moment dat het salaris uitstijgt boven het maximum schaalsalaris dat voor de journalist geldt op basis van de vanaf 1 januari 2002 geldende salarisschaal, zal het salarisdeel daarboven worden vastgesteld als "garantietoeslag".
- d. Deze garantieregeling geldt alleen voor journalisten met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- 5. De garantietoeslag wordt niet geïndexeerd. Indexering van het schaalsalaris wordt - zodra het nominale gegarandeerde maximumbedrag is bereikt en dus de maximale garantietoeslag is bereikt - op de garantietoeslag in mindering gebracht.
- 6. De huidige "Regeling voor ex-Dagbladjournalisten", die als bijlage III deel uitmaakt van de CAO, blijft onverkort van kracht.

**Bijlage II SALARISSCHALEN HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN**

<b>Salarisschalen per 1 oktober 2005 in euro's</b> (inclusief 1% verhoging)						
	<b>Functiefamilie I</b>		<b>Functiefamilie II</b>		<b>Functiefamilie III</b>	
<b>Schaal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Aanvang</b>	1702,34	1981,47	2260,60	2539,73	2819,90	2987,59
<b>Maximum</b>	2321,09	2600,21	2879,34	3158,78	3438,66	3606,34

Minimum periodieke verhoging: € 56,25

<b>Leerlingschalen</b> <b>per 1 oktober 2005</b> (inclusief 1% verhoging)	
	Per maand in euro's
<b>Eerste leerjaar</b>	1282,51
<b>Tweede leerjaar</b>	1422,82
<b>Derde leerjaar</b>	1562,62

<b>Salarisschalen per 1 april 2006 in euro's</b> (inclusief 1,5% verhoging)						
	<b>Functiefamilie I</b>		<b>Functiefamilie II</b>		<b>Functiefamilie III</b>	
<b>Schaal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Aanvang</b>	1727,88	2011,19	2294,51	2577,83	2862,20	3032,40
<b>Maximum</b>	2355,91	2639,21	2922,53	3206,16	3490,24	3660,44

Minimum periodieke verhoging: € 57,09

<b>Leerlingschalen</b> <b>per 1 april 2006</b> (inclusief 1,5% verhoging)	
	Per maand in euro's
<b>Eerste leerjaar</b>	1301,75
<b>Tweede leerjaar</b>	1444,16
<b>Derde leerjaar</b>	1586,06

### Bijlage III REGELING VOOR EX-DAGBLADJOURNALISTEN

1. Deze regeling is van toepassing op alle journalisten die voor 1 juli 1982 op grond van hun arbeidsovereenkomst een salaris ontvingen overeenkomstig de CAO voor Dagbladjournalisten.  
Deze journalisten dienen ook te zijn ingedeeld op basis van artikel 4 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten.
2. Op grond van de aantoonbaar toegezegde uitgroeimogelijkheden als vervat in de arbeidsovereenkomst volgen deze journalisten de schaal, waarin zij voor 1 juli 1982 waren ingedeeld tot aan het maximum.
  - a. Vanaf 1 januari 1986 worden deze schaalsalarissen verhoogd met de percentages als bepaald in artikel 5 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten.  
Derhalve gelden gedurende de looptijd van de huidige CAO de volgende schaalsalarissen:

Regeling per 1 oktober 2005 voor ex-dagbladjournalisten (inclusief 1% verhoging)				
	In euro's			
	Afdeling	Afdeling	Afdeling	Afdeling
	I Extra	I	II	III
Aanvangsminimum	3314,39	3002,80	2206,70	1706,80
na 1 jaar		3089,96	2306,40	1744,35
na 2 jaar	3620,42	3176,17	2405,60	1783,85
na 3 jaar		3261,41	2510,10	1845,99
na 4 jaar	3914,47	3351,47	2624,74	1906,67
na 5 jaar		3434,31	2729,23	1973,13
na 6 jaar	4203,42	3525,81	2821,71	2064,15
na 7 jaar		3610,57	2914,18	2139,76
na 8 jaar	4495,27	3696,30	2996,53	2201,41
na 9 jaar		3779,14	3080,81	2286,65
na 10 jaar	4784,24	3861,49	3167,99	2271,90
na 11 jaar		3945,29	3253,70	2462,91
na 12 jaar		4024,28	3338,46	2553,45
na 13 jaar				2645,43
na 14 jaar				2737,90

Regeling per 1 april 2006 voor ex-dagbladjournalisten (inclusief 1,5% verhoging)				
	In euro's			
	Afdeling	Afdeling	Afdeling	Afdeling
	I Extra	I	II	III
Aanvangsminimum	3364,10	3047,84	2239,80	1732,40
na 1 jaar		3136,31	2340,99	1770,52
na 2 jaar	3674,72	3223,81	2441,68	1810,61
na 3 jaar		3310,33	2547,75	1873,68
na 4 jaar	3973,18	3401,75	2664,11	1935,27
na 5 jaar		3485,83	2770,17	2002,72
na 6 jaar	4266,47	3578,70	2864,03	2095,11
na 7 jaar		3664,73	2957,90	2171,85
na 8 jaar	4562,70	3751,74	3041,48	2234,43
na 9 jaar		3835,82	3127,03	2320,95
na 10 jaar	4856,00	3919,42	3215,51	2407,48
na 11 jaar		4004,47	3302,51	2499,85
na 12 jaar		4084,65	3388,54	2591,75
na 13 jaar				2685,11
na 14 jaar				2778,97

## **Bijlage IV    REGLEMENT VOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE**

### Artikel 1

Door de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) en de Vereniging Sociaal Comité van Huis-aan-Huisbladuitgevers (VSHU) is een geschillencommissie ingesteld op grond van artikel 45 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten, waarbij genoemde verenigingen partij zijn.

### Artikel 2

De geschillencommissie bestaat uit 4 leden van wie 2 leden worden aangewezen door de NVJ en 2 leden door de VSHU. Door de NVJ en de VSHU worden tevens plaatsvervangende leden aangewezen.

### Artikel 3

Indien een van de leden van de geschillencommissie als partij bij een geschil betrokken is, zal het desbetreffende lid worden vervangen door zijn plaatsvervanger.

### Artikel 4

Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd ten kantore van de NVJ, Joh. Vermeerstraat 22 te Amsterdam.

### Artikel 5 **Geschil**

Van een geschil is sprake, indien door 1 of meer partijen betrokken bij een verschil van inzicht, inzake de interpretatie of uitvoering van de CAO, dit verschil van inzicht als zodanig schriftelijk aan de geschillencommissie is voorgelegd.

### Artikel 6 **Procedure**

- a. Een geschil dient binnen 4 maanden nadat door de werkgever schriftelijk is vastgelegd dat er een definitief geschil is, te worden ingediend bij de geschillencommissie;
- b. Allereerst zal een poging worden ondernomen om door bemiddeling het geschil tot een oplossing te brengen. Voor de bemiddeling zal elke partij bij de CAO een of meer leden aanwijzen.

### Artikel 7

Indien de in artikel 6 bedoelde bemiddelingspoging niet tot het gewenste resultaat leidt brengt de geschillencommissie een bindend advies uit.

### Artikel 8

Alvorens een bindend advies uit te brengen neemt de geschillencommissie kennis van alle stukken, die voor de behandeling van het geschil naar de mening van de geschillencommissie relevant zijn.

### Artikel 9

De geschillencommissie oordeelt niet op stukken die niet ter kennis van de betrokken partijen gebracht zijn.

Elk der partijen heeft gedurende 3 weken na toezending de gelegenheid om te reageren op de toegezonden stukken.

#### Artikel 10

De geschillencommissie brengt geen bindend advies uit zonder dat partijen in de gelegenheid zijn gesteld om naar behoren hun standpunt toe te lichten.

#### Artikel 11

Partijen kunnen ter zitting worden opgeroepen om mondeling hun standpunt toe te lichten, wanneer dat de geschillencommissie gewenst voorkomt. Het oproepen van partijen geschiedt middels een 2 weken voor de zitting vanwege de geschillencommissie toegezonden uitnodiging om ter zitting te verschijnen.

#### Artikel 12

Partijen kunnen zich doen vergezellen van een getuige en/of een raadsman. Partijen kunnen zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.

#### Artikel 13

De geschillencommissie kan deskundigen en/of getuigen oproepen, indien dat haar gewenst voorkomt.

#### Artikel 14 Bindend advies

De geschillencommissie brengt met meerderheid van stemmen een bindend advies uit. Staken de stemmen, dan wordt geen bindend advies uitgebracht, doch geeft de geschillencommissie aan hoe de behandeling van het geschil naar haar mening verder dient te verlopen teneinde tot een oplossing van het geschil te geraken, onverminderd het recht van partijen zich tot de bevoegde rechter te wenden.

#### Artikel 15

Het bindend advies wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan partijen uitgebracht. Tegen het uitgebrachte advies is geen beroep mogelijk.

#### Artikel 16 Kosten

De geschillenprocedure is in beginsel kosteloos.  
Partijen dragen de aan eigen kant vallende kosten.

#### Artikel 17

Kosten gemaakt door de geschillencommissie of door derden op verzoek van de geschillencommissie worden gelijkkelijk gedeclareerd bij de NVJ en de VSHU.

## **Bijlage V    FINANCIERINGSREGLEMENT “STICHTING FONDS BIJSCHOLING JOURNALISTEN BIJ HUIS-AAN-HUISBLADEN”**

### **Artikel 1**

De Stichting heeft ten doel: het bevorderen van Scholing en Opleiding in de ruimste zin ten behoeve van instromende journalisten.

### **Artikel 2**

Het fonds wordt gevoed door een bijdrage van de bedrijfstak.

Het Fondsbestuur zal voorts de mogelijkheden van externe financiering/subsidiëring nalopen.

### **Artikel 3**

De cursuskosten van de instromers van €453,78 komen voor rekening van het fonds. De helft van de cursuskosten, zijnde €226,89, van de werknemers met enige ervaring dan wel scholing komt voor rekening van het fonds.  
(Deze bedragen kunnen worden aangepast aan de feitelijke kosten van de cursus.)

### **Artikel 4**

Om in aanmerking te komen voor de vergoeding van de cursuskosten dienen de werknemers door de werkgever als huis-aan-huisbladjournalist te zijn aangenomen. Deze werkgever dient wel lid te zijn van de Vereniging Sociaal Comité van Huis-aan-huisbladuitgevers.

Werknemers met enige ervaring dan wel scholing zijn journalisten die niet zodanig gekwalificeerd zijn dat zij een functie uit functiefamilie I, schaal 1 volledig en naar behoren kunnen vervullen.

### **Artikel 5**

De aanvragen zullen door de secretaris alsmede de ondersteunend secretaris worden beoordeeld.

Wanneer onduidelijk is of de aanvraag moet worden toegekend, zal de aanvraag worden voorgelegd aan het bestuur.

### **Artikel 6**

Bij overschrijding van het maximale aantal cursisten zullen eerst de aanvragen van de instromers worden gehonoreerd.

Vervolgens zullen de aanvragen beoordeeld worden op volgorde van ontvangst bij het secretariaat. Bij twijfel beslist het bestuur in de zin van de statuten en dit reglement.



## **Bijlage VI PLAN VAN AANPAK OPLEIDINGEN HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN**

### Inleiding

Binnen de te sluiten CAO, 01-01-2002 t/m 31-12-2003, voor Huis-aan-huisblad-journalisten dient bij voorkeur een intentie overeengekomen te worden tussen NVJ en VSHU m.b.t. de opzet van een toekomstig scholing/opleidingstraject.

Deze notitie is het concept Plan van aanpak om te komen tot deze opzet.

### Historie

Op dit moment functioneert de stichting "Fonds Bijscholing HAH-journalisten". Het doel van de stichting is: bevorderen van scholing/opleiding instromende HAH-journalisten. Het fonds is gefinancierd door de werkgever. Een belangrijk deel van de cursuskosten wordt door het fonds betaald. De bijscholingscursus wordt verzorgd door Windesheim te Zwolle. Voor de laatste keer is de cursus in 1997 gegeven.

#### 1. Intentie

Zowel NVJ als VSHU hebben de intentie om daar waar nodig opleidingen te (laten) verzorgen voor huis-aan-huisbladjournalisten. De VSHU heeft de voorkeur voor sector specifieke aanvullende opleidingen t.b.v. bijscholing. De NVJ wil in ieder geval graag aandacht voor scholing van allochtone huis-aan-huisbladjournalisten.

#### 2. Draagvlak

Er dient voldoende draagvlak te zijn onder de leden van de NVJ en de VSHU om leden/medewerkers te motiveren deel te (laten) nemen aan de door het fonds ontwikkelde opleidingen. De aan te bieden opleiding dient dan ook in voldoende mate relevant te zijn voor de huis-aan-huisbladjournalisten.

Zowel de NVJ als de VSHU zullen actief hun achterban benaderen om constructief bij te dragen aan de ontwikkeling van en deelname aan het opleidingspakket.

#### 3. Plan van aanpak

Er wordt een werkgroep samengesteld, bestaande uit twee leden: één van NVJ en één van VSHU en één voorzitter die gezamenlijk benoemd wordt. De werkgroep rapporteert aan de CAO-partijen. De werkgroep dient de volgende punten op te leveren:

- Evaluatie huidig aanbod voorzien van conclusies en aanbevelingen;
- Inventarisatie toekomstige mogelijkheden voorzien van conclusies en aanbevelingen;
- Opleidingsaanbod inclusief de organisatie hiervan;
- Risicoanalyse;
- Communicatieplan;
- Planning;
- Budget.

#### 4. Planning van deze opdracht

Start 1 september 2002, oplevering 1 2004.

### Budget van de werkgroep

Indien externe ondersteuning nodig is dan kan het huidige daarvoor gebruikt worden.

### 5. Volgende stappen

Het vernieuwde opleidingsplan zal t.b.v. besluit door CAO-partijen worden ingebracht binnen de CAO-onderhandelingen voor een CAO ingaande 01.01.2004.

## **Bijlage VII AANPAK RSI**

Om ziekteverzuim veroorzaakt door RSI of RSI-gerelateerde klachten te beperken hebben CAO-partijen afgesproken om het volgende plan van aanpak te verwezenlijken.

### **1. De uitgangspunten**

- De verantwoordelijkheid voor het scheppen van goede arbeidsomstandigheden ligt primair bij de werkgevers en werknemers: werkgevers hebben hierin een wettelijke taak en van werknemers wordt verwacht dat zij constructief meewerken.
- Maatwerk op ondernemingsniveau is nodig, waarbij de (wettelijk verplichte) risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) de nulmeting vervangt.
- Gelet op de (financiële) risico's gerelateerd aan verzuim, WAO-instroom en claims adviseren CAO-partijen aan individuele bedrijven om tijd en middelen beschikbaar te stellen.

### **2. De concrete aanbevelingen**

CAO-partijen adviseren aandacht te besteden aan het erkennen, herkennen en terugdringen van werkdruk en RSI.

- a) Erkennen  
Het bewustzijn van werkgevers en werknemers in de branche omtrent omvang, aard en risico's van hoge werkdruk en RSI in het bedrijf dient te worden vergroot door middel van een communicatieplan.
- b) Herkennen  
Uit de wettelijk verplichte RI&E dient te blijken welke specifieke risico's er in de onderneming zijn ten aanzien van werkdruk en RSI. Elke onderneming moet in het bezit zijn van een probleemspecifieke RI&E en een voorbeeld van een plan van aanpak.
- c) Terugdringen  
Het Plan van aanpak van de uitgeverij-sector omschrijft een aantal concrete maatregelen die toepasbaar zijn binnen de eigen branche:
  - het onder de aandacht brengen bij de bedrijven en journalisten van beproefde middelen uit de eigen branche en daarbuiten, die bijdragen aan de vermindering van RSI bij huis-aan-huisbladjournalisten; in dit kader dienen de initiatieven in de uitgeverijsector tot een zogenaamde instrumentenbox en kenniscentrum (databank) te worden gevolgd en worden beoordeeld op nut voor en haalbaarheid in de huis-aan-huisbladsector;
  - het opleiden van interne RSI-consulenten (eigen werknemers die hun collega's en management voorlichten en adviseren over RSI en werkdruk);

Toelichting  
Wat het opleiden van RSI-consulenten betreft hebben CAO-partijen besloten dit niet als een verplichting in de CAO op te leggen maar als een advies voor de onderneming.

  - Het vaststellen van een moment in de tijd waarop elke individuele onderneming in het bezit moet zijn van een plan van aanpak - inclusief budget

- op het niveau van de onderneming in overleg met het bevoegde personeelsorgaan, bijvoorbeeld de OR of redactievertegenwoordiging.
- Het vaststellen van een methode waarmee kan worden getoetst of de plannen van aanpak zijn opgesteld bijvoorbeeld door het indienen van het plan bij CAO-partijen, maar bij voorkeur door een -administratief minder belastende-verklaring van de Arbo-dienst.
- Het informeren van de bedrijven over het bestaan van een model prestatiecontract met Arbo-diensten.

### **3. Evaluatiemomenten**

CAO-partijen hebben afgesproken dat aan het eind van de looptijd van deze CAO wordt geïnventariseerd en geëvalueerd op welke wijze ondernemingen gehoor hebben gegeven aan deze protocollaire bepaling en wat de effecten daarvan zijn.

## **Bijlage VIII VERLOF À LA CARTE**

CAO-partijen zijn overeen gekomen een verlof à la carte-regeling op te nemen in het kader van de wettelijke verlofspaarregeling.

### **1. Verlofspaarregeling**

CAO-partijen hebben ten behoeve van werknemers een verlofspaarregeling vastgesteld, in het kader van de wettelijke verlofspaarregeling, waarin onder meer is bepaald dat maximaal 10% van het brutoloon per jaar mag worden gespaard voor in totaal maximaal 12 maanden verlof. De CAO-afspraken betreffen uitsluitend het sparen in geld. Arbeidsvoorwaarden die in tijd worden uitgedrukt en tevens als bron voor verlofsparen worden aangemerkt door CAO-partijen, worden derhalve eerst omgezet in geld.

De verlofspaarregeling is gebaseerd op de huidige wettelijke bepalingen te rzake. Indien en voorzover deze wettelijke bepalingen over verlofsparen wijzigen, zullen CAO-partijen overleg hebben over de verwerking van de gevolgen daarvan voor deze verlofspaarregeling.

Opname van verlofsparen in verband met parttime werken gedurende een bepaalde overeengekomen periode (bijvoorbeeld voor het volgen van een studie) valt onder de strekking van deze verlofspaarregeling. CAO-partijen hebben overeen gekomen dat deeltijdverlof kan worden opgenomen.

### **2. Recht**

Werknemers hebben het recht van deze verlofspaarregeling gebruik te maken. Indien werknemers daartoe de wens te kennen geven, is de werkgever gehouden de daarvoor noodzakelijke maatregelen te treffen.

De volgende arbeidsvoorwaarden kunnen als bron voor verlofsparen worden aangemerkt:

- schaalsalaris (artikel 5 Salarisschalen), voor zover het salaris daarmee niet onder het wettelijk minimumloon komt
- bovenwettelijke vakantieafspraken (artikel 15 lid 1 en lid 3 Vakantie)
- vakantietoeslag voor zover die méér bedraagt dan de minimumvakantietoeslag conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
- inconveniëntentoeslag

De ruilvoet van een arbeidsvoorwaarde wordt bepaald op basis van het schaalsalaris per uur.

Het gebruikelijke salaris kan verlaagd worden door deelname aan verlofsparen.

### **3. Opname spaarverlof**

De werknemer die om opname van spaarverlof verzoekt zal in beginsel de gelegenheid worden geboden verlof op te nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich

daartegen verzetten. Indien de werkgever het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, wordt dit onder schriftelijke opgave van redenen meegedeeld.

De werknemer dient minimaal 4 maanden voorafgaande aan het geplande verlof een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. De reden hiervoor is dat de werkgever in staat moet zijn om de personeelsbezetting op de nieuwe situatie in te richten.

De mogelijkheid om de opnamefrequentie van spaarverlof te beperken wordt overgelaten aan het individuele overleg tussen werkgever en werknemer. De opnamefrequentie van spaarverlof dient gezien te worden in het kader van de doelstellingen van verlofsparen.

De werknemer zal in beginsel geen vakantie opnemen voorafgaand of aansluitend aan opname van spaarverlof. Indien en voorzover er aansluitend aan de verlofperiode andere verlofvormen aan de orde komen – te denken valt met name aan ouderschapsverlof – zal werknemer alsdan dit ten minste 4 maanden vóór beëindiging van het verlof aan de werkgever melden.

De verlofganger zal in beginsel vervangen moeten worden (zie ook artikel 23).

#### **4. Rechten en plichten tijdens en na de verlofperiode**

- Gedurende de verlofperiode blijft de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer onverkort van kracht, met dien verstande dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting voor de werknemer tot het verrichten van arbeid, alsmede de uit die overeenkomst voortvloeiende verplichting voor de werkgever tot uitbetaling van loon, worden opgeschort indien en voorzover het spaarverlof wordt opgenomen.
- Overeenkomstig het bepaalde in artikel 11 is het tijdens de verlofperiode de werknemer niet toegestaan om werkzaamheden te verrichten waarvoor loon resp. een vergoeding wordt ontvangen, tenzij de werkgever daar toestemming voor verleent.
- De werkgever heeft in beginsel de verplichting om de verlofganger na terugkeer van verlof dezelfde functie aan te bieden. In geval van langdurig verlof (langer dan 4 maanden aaneengesloten) heeft de werkgever de verplichting om de verlofganger na terugkeer een minimaal gelijkwaardige functie aan te bieden. Indien en voorzover bedrijfseconomische ontwikkelingen – te denken valt aan fusies, splitsingen, bedrijfsovernames en reorganisaties – tijdens de verlofperiode van de verlofganger hiertoe aanleiding geven, kan het vorenstaande anders zijn. De werkgever zal tijdig over de gevolgen daarvan met de verlofganger in overleg treden.

##### Toelichting

- De werkgever dient de verlofganger als een werknemer in actieve dienst te beschouwen.
- De tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken over rechten en plichten van partijen tijdens en na de verlofperiode worden vastgelegd in een verlofovereenkomst.

CAO-partijen stellen een voorbeeldovereenkomst aan werkgevers en werknemers ter beschikking.

## **5. Beëindiging van verlofsparen**

Deelname aan de verlofspaarregeling eindigt in elk geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst of door opzegging van deelname. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vertrek naar een andere werkgever kan het spaartegoed worden overgedragen aan het verlofspaarfonds van de nieuwe werkgever. Kent de nieuwe werkgever geen verlofspaarfonds, dan kan de werknemer het tegoed bij het verlofspaarfonds laten staan of het, rekening houdend met de desbetreffende fiscale wet- en regelgeving, laten uitbetalen.

Indien de werknemer uiteindelijk toch het verlof niet kan of wil opnemen kan het tegoed worden uitbetaald, rekening houdend met de desbetreffende fiscale wet- en regelgeving.

## **6. Overdracht van spaartegoed**

Indien een werknemer bij het aangaan van het dienstverband aan zijn werkgever die onder de werkingsfeer van deze CAO valt te kennen geeft een verlofspaartegoed te hebben en dit aan het verlofspaarfonds van de huis-aan-huiskrantjournalisten te willen overdragen, zal de werkgever hieraan meewerken. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vertrek naar een andere werkgever kan, mits de werknemer dit te kennen geeft, het spaartegoed worden overgedragen aan het verlofspaarfonds van de nieuwe werkgever.

## **7. Arbeidsongeschiktheid**

Indien de werknemer vóór de aanvang van de verlofperiode ziek wordt of arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, heeft de werknemer de mogelijkheid de aanvang van de verlofperiode uit te stellen tot een nader in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip.

Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van loon. Indien de arbeidsongeschiktheid doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van het loon op de eerste werkdag na de verlofperiode.

De werkgever en de werknemer kunnen van het bovenstaande in onderling overleg afwijken.

## **8. Risicodekking pensioen bij arbeidsongeschiktheid en nabestaanden**

In het kader van de pensioenregeling worden door de werkgever risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden tijdens de verlofperiode gedekt.

## **9. Geschillen**

Geschillen over het van toepassing zijn van de verlofspaarregeling, voorzover dit de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer betreft, worden overeenkomstig

artikel 45 en bijlage IV "Reglement voor de Geschillencommissie" behandeld en beslist door de Geschillencommissie.

### **10. Verlofspaarreglement**

Partijen stellen een voorbeeldreglement aan werkgevers en werknemers op aanvraag ter beschikking.

### **11. Administratieve uitvoering**

Bij geldsparen moet het ingehouden loon worden overgemaakt naar een (geïndividualiseerde) geblokkeerde rekening, de zogenoemde verlofspaarrekening. Deze rekening dient in de regel te worden ondergebracht bij een bank in de zin van de Wet Toezicht Kredietwezen 1992. Hierop is één uitzondering, namelijk dat partijen het verlofspaarloon onderbrengen in bij CAO overeengekomen fondsen. De voorwaarde dat het een bij CAO overeengekomen fonds moet zijn, heeft betrekking op het veiligstellen van de fiscale claim.

De verlofspaarrekening wordt als volgt gedefinieerd: de door de bank / CAO-fonds ten name van de deelnemer geblokkeerde spaarrekening, waarop het verlofspaarloon en de daarop gekweekte inkomsten worden bijgeschreven. De werknemer heeft een rechtstreekse aanspraak op het gespaarde, dat rentedragend kan worden weggezet. Op het moment dat de werknemer verlof wil opnemen, kan op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer geld worden gedeblokkeerd ter betaling van het loon tijdens de verlofperiode. Afhankelijk van oprenting en salarisontwikkeling kan dat betekenen dat meer of minder dagen kunnen worden opgenomen dan men zou verwachten op grond van het salaris op het moment van sparen.

Voorts wordt aanbevolen in de CAO te vermelden bij welke instantie het verlofspaarfonds wordt ondergebracht.

### **12. Communicatie naar werknemers**

De Commissie beveelt verder aan door de uitvoerende instantie een informatiepakket voor werkgevers en werknemers door de uitvoerende instantie te laten ontwikkelen en te laten verspreiden.

NB.

Op basis van hetgeen is bepaald in artikel 39 van deze CAO, verdwijnt de verlofspaarregeling.



## **Bijlage IX    REGELING KINDEROPVANG**

Partijen zijn overeengekomen ten behoeve van huis-aan-huisbladjournalisten een adequate regeling voor kinderopvang te treffen. Hierbij is het volgende afgesproken:

1. de regeling betreft een financiële bijdrage van de werkgever in de kosten van kinderopvang.
2. partijen zijn nader overeengekomen dat er een regeling is gesloten tussen de VSHU enerzijds en de Stichting Kintent (voorheen SUK) met ingang van 1 juni 1992 geldend voor de duur van telkens één jaar, tenzij deze overeenkomst wordt opgezegd, waarbij een termijn van 6 maanden voor het einde van elk jaar geldt.
3. Met ingang van het jaar 2003 is de bijdrage van de werkgever €40.000,-. Deze bijdrage zal daarna jaarlijks worden verhoogd met de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid (referteperiode oktober/oktober).
4. Deze bijdrage wordt pro rata door de individuele werkgever naar een speciale rekening bij de VSHU overgemaakt ter nadere verrekening met Kintent.
5. De in lid 1 en 2 genoemde regeling gaat uit van een Fonds Kinderopvang Huis-aan-Huisbladjournalisten, welk fonds eveneens per 1 juni 1992 is opgericht, waartoe een reglement is opgesteld, door vertegenwoordigers van de VSHU en de NVJ.
6. Op conditie van kostenneutrale uitwerking (maximaal uurtarief € 5.68) zal in 2005 gastouderschap ook in aanmerking komen als vergoeding van het werkgeversdeel. Bezien zal worden in hoeverre een experiment in het gastouderschap in de bestaande regeling kan worden opgenomen.
7. Een aanvraagformulier voor de desbetreffende kinderopvangregeling kan worden opgevraagd bij Kintent Postbus 8545, 3503 RM in Utrecht. Dit aanvraagformulier dient, voordat dit wordt doorgestuurd naar Kintent ter goedkeuring, te worden verzonden aan het secretariaat van de VSHU. Overigens wordt erop gewezen dat er de mogelijkheid bestaat van een wachtlijst voor deze regeling.

**Bijlage X      REGLEMENT FISCAAL-VRIENDELIJKE BEHANDELING AFDRACHT  
VAKBONDSCONTRIBUTIE**

1.    Het is een huis-aan-huisbladjournalist, die onder de werkingssfeer van de CAO Huis-aan-huisbladjournalisten valt en aangesloten is bij de erkende vakorganisatie NVJ, toegestaan om voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de onderneming de vakbondscontributie kan overmaken. De vergoeding kan de werkgever fiscaal vrij verstrekken, voorzover de fiscale regelgeving hiertoe mogelijkheden biedt.
2.    De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben. De huis-aan-huisbladjournalist dient zich derhalve te realiseren dat een lager loon leidt tot onder meer een lagere sociale zekerheidsuitkering en een lagere pensioenopbouw.
3.    De huis-aan-huisbladjournalist, die van deze faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten.
4.    De fiscaal-vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie vindt plaats zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan.

## **PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO VOOR HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN**

### 1. Werkgeversbijdrage

De bijdrage van de leden van VSHU aan de kosten van de activiteiten van de NVJ wordt aangepast aan de hand van het consumenten-prijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid.

Deze bijdragen zullen door de NVJ worden besteed voor de navolgende activiteiten:

1. bevordering van vakstudie en voorlichting;
2. deelneming in paritaire organen, waarin de samenwerking in het belang van de bedrijfstak tot uiting komt.

Deze - door de VSHU te innen - bijdragen zullen aan de NVJ beschikbaar worden gesteld na ontvangst van een gespecificeerde verklaring, waaruit blijkt, dat de NVJ een ten minste overeenkomstig bedrag heeft besteed aan genoemde activiteiten.

### 2. Contributie-inning

Op verzoek van de NVJ zullen de leden van de VSHU hun medewerking verlenen aan de inning van de contributie van de leden van de NVJ, tenzij hiertegen door betrokken NVJ-leden bezwaar wordt aangetekend.

Er bestaat bij de VSHU een positieve grondhouding ten aanzien van de wens van de NVJ voor een fiscaal gunstige verrekening van de NVJ contributie van de journalisten. In verband met het ontbreken van informatie (zowel fiscaal als over de administratieve uitvoering contributie door de dagbladbedrijven), wordt dit onderwerp buiten de CAO gehouden. Er zijn tussentijdse afspraken op dit onderwerp mogelijk en die kunnen op secretariaal niveau worden voorbereid, maar dienen door het VSHU- en NVJ-bestuur separaat te worden geaccordeerd.

### 3. Deeltijd-dienstverband

- a. Indien een door de journalist vervulde functie niet in deeltijd kan worden vervuld zal de werkgever in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is, die wel in deeltijd vervulbaar is.
- b. Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.

### 4. Vervanging bij verlof, ziekte, zwangerschap of vacature

Werkgevers zorgen, daar waar hoge werkdruk op de redacties ontstaat als gevolg van langdurige afwezigheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap, openstaande vacature of verlof, op zo kort mogelijke termijn voor herschikking van de werkzaamheden dan wel adequate vervanging.

#### 5. Gelijke kansen mannelijke en vrouwelijke journalisten

Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Vrouwelijke werknemers zullen voorts worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden, zowel intern als extern in het bijzonder de deelname aan opleidingen, gericht op kaderfuncties in de journalistiek.

#### 6. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO HAH hebben geconstateerd dat de bepalingen, opgenomen in deze CAO onder de artikelen 15 lid 3 (inzake vakantie), 17 (inzake oudere journalisten), 20 lid 1c (inzake loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid), 20 lid 6 (inzake ontslagbescherming bij ziekte), 28 lid 2b (inzake beëindiging dienstbetrekking), 28 lid 3 (inzake dienstbetrekking met werknemers van 65 jaar en ouder), 29 lid 5 en 30 lid 6 (inzake doorbetaling pensioenpremie) en 34 leden 2 en 4 (inzake aanvulling werkloosheidsuitkering) een onderscheid maken op grond van leeftijd. Partijen zijn van mening dat ten tijde van het tot stand komen van deze bepaling er voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op basis van leeftijd in deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Tevens zijn zij van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Zij zien dan ook vooralsnog geen redenen deze CAO-bepalingen te herzien.

#### 7. 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 werkomgeving in redelijkheid zodanig inricht, dat ongewenste intimiteiten zo veel als mogelijk worden voorkomen. Tevens mag van de werkgever worden verwacht, dat hij een zorgvuldige behandeling van klachten betreffende ongewenste intimiteiten bevordert en dat hij - zo nodig - sancties treft tegen de persoon, die zich schuldig maakt aan het plegen van ongewenste intimiteiten.

#### 8. Algemeen verbindendverklaring

Partijen streven de algemeen verbindendverklaring van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten na. De VSHU zal hiertoe het initiatief nemen.

#### 9. Telewerken

De journalist heeft het, indien hij in samenspraak met de werkgever een telewerkafpraak heeft gemaakt recht, op een goede werkplek en andere faciliteiten conform de Arbowet- en regelgeving.

#### 10. Vertrouwenslieden

Huis- aan-huisbladondernemingen wordt aanbevolen aan de invoering van vertrouwenslieden hun medewerking te verlenen. Wordt een regeling ingevoerd, dan geldt het navolgende:

1. De NVJ deelt de werkgever mee welke personen door hen wordt aangewezen om binnen de onderneming te fungeren als vertrouwenslieden, om de communicatie tussen de NVJ en de leden te onderhouden en bevorderen.
2. Bij een geschil met de werkgever kan een werknemer zich op zijn verzoek laten bijstaan door deze, in de onderneming werkzame vertrouwenslieden.
3. De werkgever zal aan de vertrouwenslieden toestaan de werkzaamheden als vertrouwenspersoon binnen de onderneming, zo nodig gedurende de arbeidstijd en zo mogelijk in een daarvoor geschikte ruimte te verrichten, indien en voor zover de regelmatige gang van de arbeid in de onderneming daardoor niet wordt geschaad.
4. Vertrouwenslieden hebben het recht om vakbondsmededelingen op een daarvoor bestemde plaats in de onderneming op te hangen, alsmede de vakbondsinformatie onder de werknemers te verspreiden.
5. De werkgever draagt er zorg voor, dat vertrouwenslieden niet uit hoofde van het vervullen van deze functie en de daaruit voortvloeiende activiteiten worden benadeeld in hun positie in de onderneming.

#### 11. Kinderopvang

De overeenkomst met Kintent wordt voortgezet. Door partijen wordt een offerte aangevraagd bij Kintent.

#### 12. Leeftijdsbewust personeels- en loopbaanbeleid

CAO-partijen inventariseren de mogelijke problemen binnen de branche, die samenhangen met leeftijdsbewust personeels- en loopbaanbeleid en indien noodzakelijk zal daarvoor een samenhangende benadering worden ontwikkeld.

#### 13. Prepensioen/VUT

Partijen wachten de ontwikkelingen af met betrekking tot de prepensioenregeling in de Grafimedia-CAO. Indien de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven gaan partijen wederom met elkaar om de tafel. Daarbij wordt de variant voor de dagbladjournalisten meegenomen. Eventuele afspraken die gemaakt worden tengevolge van deze ontwikkelingen zullen niet verder reiken dan het niveau van de bestaande regeling.

#### 14. Levensloop

Met ingang van 1 januari 2006 is de wettelijke levensloopregeling van toepassing. Als bronnen voor de levensloopregeling gelden de arbeidsvoorwaarden die momenteel worden toegestaan op basis van de verlofspaarregeling. Het betreft:

- schaalsalaris (artikel 5, Salarisschalen), voorzover het salaris daarmee niet onder het wettelijk minimumloon komt;
- bovenwettelijke vakantieaanspraken (artikel 15, lid 1 en lid 3, Vakantie);
- vakantietoeslag voorzover die meer bedraagt dan de minimumvakantietoeslag conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- inconveniëntentoeslag.

Andere mogelijke bronnen in het kader van de Wet op de Levensloop kunnen op bedrijfs-/ondernemingsniveau nader worden vastgesteld.

De VSHU onderzoekt de aansluitingsmogelijkheden bij de levensloopregeling van de grote concerns.  
De huidige verlofspaarregeling verdwijnt uit de CAO.

15. Evaluatie afspraken flexibilisering

In het najaar van 2007 wordt een evaluatie verricht door de VSHU en NVJ op basis van een onderzoek, door genoemde partijen opgesteld en uitgevoerd.

Uit het onderzoek moet onder meer blijken dat:

- op bedrijfstakniveau maximaal 20% van de contracten voor bepaalde tijd zijn afgesloten;
- contracten voor een bepaalde tijd langer dan 1 jaar alleen om redenen worden afgesloten, anders dan kwaliteitsbeoordeling.

Wanneer uit de evaluatie blijkt dat niet voldaan is aan de voorwaarden, zoals genoemd in punt 2, zullen partijen overleggen of, en zo ja op welke wijze, de afspraken in het kader van de Flexwet beperkt moeten worden.

## TREFWOORDENREGISTER

<b>Onderwerp</b>	<b>Artikel</b>	<b>Pagina</b>
aanstelling en ontslag	26	22
aanvullende uitkering bij werkloosheid	29	24
Aanvullende WAO-verzekering	21	20
afwezigheid in verband met vakbondsactiviteiten	19	17
algemeen verbindendverklaring	Protocol	60
anti-discriminatiebepaling	42	32
arbeid voor derden	11	12
Auteursrecht	12	12
beëindiging wegens dringende redenen	31	26
bijzonder verlof	18	16
contributie-inning	Protocol	59
deeltijd-dienstverband	Protocol	59
Definities	2	8
Duur van de overeenkomst	46	33
evaluatie flexibilisering	Protocol	62
feestdagen	18	16
financieringsreglement “Stichting Fonds Bijscholing Journalisten bij Huis-aan-huisbladen”	Bijlage V	48
Gelijke behandeling op grond van leeftijd	Protocol	60
Gelijke kansen mannelijke en vrouwelijke journalisten	Protocol	60
geschillencommissie	45	33
gezagsverhoudingen	9	11
ongewenste intimiteiten	Protocol	60
indeling	4	9
indelingssystematiek voor huis-aan-huisbladjournalisten	Bijlage I	34
instromers	8	10
kinderopvang	Bijlage IX	57
levensloopregeling	39	31
onkostenvergoeding	24	21
onregelmatige werktijden/onaangenaam werk	14	14
ontslag ten gevolge van structuurwijziging	34	28
opleiding en training van leerling-journalisten/instromers	8	10
opzegging	28	23
oudere journalisten	17	15
overleg	10	11
overleg redactieleiding en commerciële leiding	41	32
overneming dienstverband bij structuurwijziging	33	27
overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging	35	29
pensioen en VUT-regeling	38	30
plan van aanpak opleidingen huis-aan-huisbladjournalisten	Bijlage VI	49
Privacy	43	32
protocol behorende bij de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten	Protocol	59
redactie-overleg	40	31
regeling voor ex-dagbladjournalisten	Bijlage III	44
reglement voor de geschillencommissie	Bijlage IV	46

<b>Onderwerp</b>	<b>Artikel</b>	<b>Pagina</b>
RSI	Bijlage VII	51
Salarisschalen	5	9
salarisschalen huis-aan-huisbladjournalisten en leerlingjournalisten	Bijlage II	43
sociale begeleidingscommissie	36	30
Structuurwijziging	32	27
termijn van aanstelling	27	23
toegang vakbondsbestuurder	44	32
toepassing salarisschalen	6	9
uitbetaling salaris	3	9
uitkering bij overlijden	37	30
vakantie	15	14
vakantietoeslag	16	15
vakbondscontributie	Bijlage X	58
verlof à la carte	Bijlage VIII	53
verplichtingen journalist	9	11
vervanging bij verlof, ziekte of vacature	23	21
vervanging chef-redacteur	7	10
verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	20	18
vrijwillige ziektekostenverzekering	22	21
werkgeversbijdrage	Protocol	59
werkingssfeer	1	8
werkloosheid langer dan 6 maanden	30	25
werktijd	13	13
werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist	9	11
wijziging standplaats	25	21



