

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Amsterdam, 24 december 2018
AVV-UB18.02

Betreft: *Tussentijdse wijziging avv CAO voor het Uitgeverijbedrijf 2017-2019*

Geachte mevrouw, mijnheer,

Hierbij verzoek ik u namens Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU), partij te ener zijde, en FNV (Media & Cultuur), CNV Vakmensen, De Unie en de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), partijen te anderzijde, de algemeen verbindend verklaring van de CAO voor Uitgeverijbedrijf (cao-UB; CAO-code 3798), looptijd van 1 maart 2017 t/m 31 mei 2019, tussentijds te wijzigen.

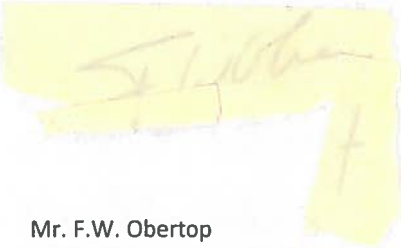
Het verzoek tot avv betreft de periode vanaf datum avv tot einde looptijd van de cao.

De omvang van de gevraagde avv is weergegeven in de gerenvooidere tekstbijlagen. Teven bijgesloten een Nota van Wijzigingen met de artikelen waarvan wij verzoeken die ook onder de avv te brengen.

Omwille van de voortgang van de procedure verzoek ik u bij onverhoopte vragen of onduidelijkheid direct contact op te nemen met ondergetekende (020-4309150)

Hoogachtend,

namens partijen bij de CAO voor het Uitgeverijbedrijf,



Mr. F.W. Obertop
Secretaris Sociale Zaken

CAO VOOR HET UITGEVERIJBEDRIJF 1 maart 2017 t/m 31 mei 2019
NOTA VAN WIJZIGINGEN (v3.0)

- De navolgende Nota van Wijzigingen bouwt voort op de tekst van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf 1 maart 2017 t/m 31 mei 2019 (v2.2). De wijzigingen betreffen afspraken die zijn gemaakt tussen cao-partijen nadat de tekstversie v2.2 van de cao bij het Ministerie van SZW in Den Haag is aangemeld.
 - Onderstaande wijzigingen worden als zgn. tussentijdse wijzigingen van de avv van de cao bij SZW aangemeld.
-

Opbouw van deze Nota van Wijzigingen

De cao-onderwerpen worden hierna als volgt weergegeven:

- Onderwerp
- Tekstvoorstellen t.b.v. avv van de cao

Doel van deze Nota van Wijzigingen

Het doel van deze Nota van Wijzigingen is een gewijzigde doorlopende tekst van de CAO-UB 2017-2019 t.b.v.

- Aanvraag tussentijdse wijziging avv van de cao bij Ministerie van SZW, voor de onderwerpen die het betreft
-

Onderwerpen in deze Nota van Wijzigingen

Artikel 5.3.10: herstel reorganisatiebepaling

Artikel 11.3: salarisschaal BTU aanpassen WML per 1-1-2019, vervallen jeugdschalen en bedragen per uur

Artikel 13.13.2: aanpassing van de 60+ regeling

Artikel 14.7.2: aanpassing van de 60+ regeling

Artikel 16.15.2: aanpassing van de 60+ regeling

Artikel 18.2.2: CTN/RvU, aanpassing/herstel van de algemene dispensatieprocedure

Tekstvoorstel Artikel 5.3 lid 10

Artikel 5.3.10

Een eenmaal gemaakte keuze staat vast

10. Eenmaal ingewilligde verzoeken in het kader van het Generatiepact blijven van toepassing tot aan het moment van bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of eerdere pensionering van de werknemer.

Artikel 5.3 lid 5 (Ontslag wegens reorganisatie) is onverminderd van toepassing.

Tekstvoorstel artikel 11.3 BTU: toevoegen

Salarisschalen BTU

(...)

d. Met ingang van 1 januari 2019 geldt voor het minimumbedrag in Schaal I het wettelijk minimumloon (WML). Uitsluitend voor het minimumbedrag van Schaal I geldt dat de indexering geschiedt op basis van de WML in plaats van op basis van deze cao.

e. Met ingang van 1 januari 2019 zijn de jeugdschalen en de tabellen met maandsalarissen herleid tot bedragen per uur vervallen.

Wajong en Participatiewet

NB. Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid d.d. 21 februari 2014 zijn door cao-partijen passende loonschalen ingericht voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij wegens een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het minimumloon te verdienen. Het gaat om werknemers die in aanmerking komen voor een loonsuppletie (Wajong) of loonkostensubsidie (Participatiewet).

Schaal I begint op het minimumloon. Schalen I en II zijn mede bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking, overeenkomstig de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 21-2-2014.

Artikel 11.3: toevoegen

Maandsalarissen per 1 januari 2019 (bedragen in €)

(Aanpassing aanvangsbedrag Schaal I aan het minimumloon)

Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Min.	WML*	1.629,15	1.797,47	1.859,84	1.997,81	2.191,51	2.576,19	2.858,74	3.173,34
Max.	1.659,70	1.913,04	2.072,65	2.240,53	2.615,37	3.018,23	3.570,67	3.992,32	4.441,00
Standaard stap	20,49	37,78	39,31	38,07	47,50	63,59	76,50	80,97	90,55

* Met ingang van 1 januari 2019 geldt ingevolge artikel 11.3 lid 1 sub d. voor het minimumbedrag in schaal I het wettelijk minimumloon (WML). Het wettelijke minimumloon bedraagt op 1 januari 2019 € 1.615,80

Uitsluitend voor het minimumbedrag van schaal I geldt dat de indexering geschiedt op basis van de WML in plaats van op basis van deze cao.

De schalen I en II zijn mede bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking, overeenkomstig de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 21-2-2014.

Ingevolge artikel 1.3 lid 1 sub e. zijn met ingang van 1 januari 2019 de jeugdschalen en de tabellen met maandsalarissen herleid tot bedragen per uur vervallen.

Tekstvoorstel artikel 11.4 BTU

Artikel 11.4 Salariëring indien nog geen vakvolwassenheid is bereikt

In aanvulling op het bepaalde in artikel 4.3 van de cao geldt het navolgende.

Salariëring bij nog geen vakvolwassenheid

1. De werknemer die nog niet geheel voldoet aan de eisen die bij zijn functie behoren ontvangt ten minste het minimum salaris van de salarisschaal van het naast lagere functieniveau.

Standaard verhoging indien nog geen vakvolwassenheid

2. Bij de werknemer als die nog niet geheel voldoet aan de eisen die bij zijn functie behoren, wordt bij een normale ontwikkeling van het functioneren jaarlijks een standaardverhoging toegekend van de naast lagere salarisschaal totdat het beginsalaris van de bij het functieniveau behorende salarisschaal is bereikt.

Tekstvoorstel artikel 13.13.2

60+ regeling

2. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en vijf jaar of langer werkzaam zijn geweest in de sector uitgeverijbedrijf als dagbladjournalist, publiekstijdschriftjournalist, opinieweekbladjournalist en/of huis-aan-huisbladjournalist geldt een 60+ regeling.

Deze 60+ regeling is gestoeld op de volgende uitgangspunten:

a. De WW-uitkering van de journalist wordt door de werkgever aangevuld gedurende de eerste zes maanden tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto salaris.

b. Tot 1 januari 2020 geldt de volgende aanvulling die is gekoppeld aan de IOW.

I. De aansluitende IOW-uitkering wordt gedurende maximaal 24 maanden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris onder verrekening van de eventueel opgebouwde prepensioenuitkering, doch ten hoogste tot aan de 66-jarige leeftijd.

II. De journalist ontvangt in de laatste periode van de WW een eenmalige, op de persoonlijke situatie berekende, uitkering als compensatie voor de volgende twee inkomenscomponenten:

- de gedeerde AOW-uitkering vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de persoonlijke AOW-leeftijd, en

- een compensatie voor het aanvullend pensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en ouder vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd, doch ten hoogste 67 jaar en drie maanden.

Als peildatum voor de vaststelling van de persoonlijke AOW-leeftijd geldt de datum van uitdiensttreding.

Tekstvoorstel artikel 14.7.2

60+ regeling

2. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en vijf jaar of langer werkzaam zijn geweest in de sector uitgeverijbedrijf als dagbladjournalist, publiekstijdschriftjournalist, opinieweekbladjournalist en/of huis-aan-huisbladjournalist geldt een 60+ regeling.

Deze 60+ regeling is gestoeld op de volgende uitgangspunten:

a. De WW-uitkering van de journalist wordt door de werkgever aangevuld gedurende de eerste zes maanden tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto salaris.

b. Tot 1 januari 2020 geldt de volgende aanvulling die is gekoppeld aan de IOW.

I. De aansluitende IOW-uitkering wordt gedurende maximaal 24 maanden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris onder verrekening van de eventueel opgebouwde prepensioenuitkering, doch ten hoogste tot aan de 66-jarige leeftijd.

II. De journalist ontvangt in de laatste periode van de WW een eenmalige, op de persoonlijke situatie berekende, uitkering als compensatie voor de volgende twee inkomenscomponenten:

- de gedeerde AOW-uitkering vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de persoonlijke AOW-leeftijd, en

- een compensatie voor het aanvullend pensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en ouder vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd, doch ten hoogste 67 jaar en drie maanden.

Als peildatum voor de vaststelling van de persoonlijke AOW-leeftijd geldt de datum van uitdiensttreding.

Tekstvoorstel artikel 16.15.2

60+ regeling

2. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en vijf jaar of langer werkzaam zijn geweest in de sector uitgeverijbedrijf als dagbladjournalist, publiekstijdschriftjournalist, opinieweekbladjournalist en/of huis-aan-huisbladjournalist geldt een 60+ regeling.

Deze 60+ regeling is gestoeld op de volgende uitgangspunten:

a. De WW-uitkering van de journalist wordt door de werkgever aangevuld gedurende de eerste zes maanden tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto salaris.

b. Tot 1 januari 2020 geldt de volgende aanvulling die is gekoppeld aan de IOW.

I. De aansluitende IOW-uitkering wordt gedurende maximaal 24 maanden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris onder verrekening van de eventueel opgebouwde pensioenuitkering, doch ten hoogste tot aan de 66-jarige leeftijd.

II. De journalist ontvangt in de laatste periode van de WW een eenmalige, op de persoonlijke situatie berekende, uitkering als compensatie voor de volgende twee inkomenscomponenten:

- de gedeerde AOW-uitkering vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de persoonlijke AOW-leeftijd, en
- een compensatie voor het aanvullend pensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en ouder vanaf het moment van beëindiging van de aanvulling op de uitkering IOW tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd, doch ten hoogste 67 jaar en drie maanden.

Als peildatum voor de vaststelling van de persoonlijke AOW-leeftijd geldt de datum van uitdiensttreding.

Tekstvoorstel(len) artikel 18.2

Dispensatie

2.a. De Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering is bevoegd om in op zichzelf staande en bijzondere gevallen, afwijkingen en vrijstellingen van de toepassing van bepalingen van deze cao en ~~in decentraal overleg gemaakte afspraken~~ toe te staan, al dan niet onder bepaalde voorwaarden, en al dan niet voor een daarbij vast te stellen termijn, doch voor ten hoogste vijf jaar.

b. Dispensatie aan een werkgever kan alleen worden verleend indien sprake is van bijzondere omstandigheden of indien de situatie bij de werkgever (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat de cao-bepaling onverkort wordt toegepast.

Een ontheffing wordt voor bepaalde tijd gegeven. De commissie /raad kan aan de dispensatie (aanvullende) voorwaarden verbinden.

c. ~~Voor verzoeken om afwijkingen en/of vrijstellingen van bepalingen van deze cao met betrekking tot het onderwerp Arbeidsongeschiktheidsvoorziening geldt het bepaalde in artikel 8.3 lid 5 van de cao.~~

~~Voor verzoeken om afwijkingen en/of vrijstellingen van bepalingen van deze cao met betrekking tot het onderwerp Pensioen geldt het bepaalde in artikel 8.5 van de cao.~~

d. Een verzoek om dispensatie wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de commissie /raad (Postbus 12040, 1100 Amsterdam).

Het verzoek vermeldt ten minste:

- naam, adres en emailadres van de verzoeker;
- dagtekening van het verzoek;
- ondertekening door de verzoeker;
- een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
- de motivering voor het verzoek.

e. De secretaris stuurt de verzoeker binnen twee weken een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens de procedure van de behandeling van het verzoek.

In beginsel behandelt de commissie /raad een verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering indien het verzoek ten minste twee maanden tevoren is ingediend.

f. De commissie /raad kan verzoeker vragen om nadere informatie of documenten te verstrekken. Het verzoek om dispensatie wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet zijn verstrekt.

g. De Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering neemt geen beslissing zonder dat verzoeker in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord.

h. Uiterlijk zes weken na de behandeling van het verzoek zendt de secretaris aan verzoeker schriftelijk / per mail en gemotiveerd de beslissing van de Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering en eventuele voorwaarden die hieraan worden verbonden en aan de leden van de Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering.