

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Grafimedia

1 februari 2012 - 31 juli 2013

Mantelbepalingen

en

Sectorbepalingen

Tussen de ondergetekenden:

- de vereniging het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen, statutair en feitelijk gevestigd te Amstelveen,
- de Vereniging Zeefdruk en Sign Ondernemingen, gevestigd te Amstelveen,

ter eenre; en

- FNV KIEM, gevestigd te Amsterdam,
- CNV Dienstenbond h.o.d.n. CNV Media, gevestigd te Hoofddorp,
- De Unie, gevestigd te Hoofddorp,

ter andere zijde;

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

INHOUDSOPGAVE

DEEL A. MANTELBEPALINGEN

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

- 1.1. Werkingssfeer
- 1.2. Definities en begripsbepalingen
- 1.3. Bijzondere contracten
- 1.4. Mantelbepalingen, Sectorbepalingen en decentrale afspraken
- 1.5. Algemene verplichtingen en bepalingen
- 1.6. Arbeidsovereenkomst, schorsing en ontslag
- 1.7. Commissie cao-zaken
- 1.8. Meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK 2: FUNCTIE-INDELING EN BELONING

- 2.1. Functie-indeling
- 2.2. Beloning exclusief toeslagen
- 2.3. Wijziging in functieniveau
- 2.4. Werktijdvermindering oudere werknemers
- 2.5. Beloning flexibele uren en meeruren inbegrepen
- 2.6. Beloning bij feestdagen
- 2.7. Beloning bij vakantie
- 2.8. Beloning bij stagnatie e.d.
- 2.9. Specificatie bij wijziging
- 2.10. Inhouding schade op de beloning
- 2.11. Beloning bij arbeidsongeschiktheid
- 2.12. Periodieke toetsing beloningsstructuur

HOOFDSTUK 3: TOESLAGEN

- 3.1. Van dagdienst afwijkende diensten
- 3.2. Afbouw bij wijziging afwijkende diensten
- 3.3. Flexibele uren
- 3.4. Meeruren
- 3.5. Feestdagen, Goede Vrijdag, 24 en 31 december
- 3.6. Diverse toeslagen

HOOFDSTUK 4: VAKANTIETOESLAG

- 4.1. Vakantietoeslagjaar
- 4.2. Aanspraak
- 4.3. Berekening en uitbetaling
- 4.4. Tussentijdse beëindiging

HOOFDSTUK 5: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 5.1. Loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken van ziekte
- 5.2. Aanvulling WIA-uitkering
- 5.3. Aanvulling in geval arbeidsongeschiktheid lager dan 35%
- 5.4. Beperking recht op aanvulling
- 5.5. Nadere regels met betrekking tot de aanvullingen
- 5.6. Indexering
- 5.7. Verzekeringsverplichtingen
- 5.8. Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte
- 5.9. Verzuimmanagement- en re-integratievoorziening alsmede deskundige bijstand bij het Arbeidsomstandighedenbeleid

- 5.10. Brancheversie Risico-inventarisatie en -evaluatie (Branche RI&E)

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSTIJDEN

- 6.1. Algemene bepalingen
- 6.2. Overeengekomen arbeidstijdregelingen
- 6.3. Flexibele uren
- 6.4. Meer- en minderuren
- 6.5. Overige bepalingen
- 6.6. Dispensatiebepaling

HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, VERLOF, VERLOFSPAREN EN LEVENSLOOPSPAREN

- 7.1. Vakantie
- 7.2. Verlof
- 7.3. Bezoek huisarts etc.
- 7.4. Kortdurend zorgverlof
- 7.5. Levensloopregeling

HOOFDSTUK 8: WERKGELEGENHEIDS-, ARBEIDSMARKT- EN OPLEIDINGSBELEID

- 8.1. Taken cao-partijen
- 8.2. Taken en bevoegdheden van de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche
- 8.3. Het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in de onderneming
- 8.4. Stagebeleid
- 8.5. Loopbaanscan
- 8.6. Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

HOOFDSTUK 9 A: REORGANISATIE-, FUSIE- EN LIQUIDATIEREGELING (RFR) geldend tot 1 april 2012

- 9.1. Algemeen
- 9.2. Procedure
- 9.3. Garantiefonds
- 9.4. Eenmalige uitkering bij ontslag in geval van reorganisatie of liquidatie
- 9.5. Regeling eenmalige uitkering in geval van reorganisatie of liquidatie
- 9.6. Regeling werknemers van 60 jaar en ouder in geval van reorganisatie of liquidatie
- 9.7. Aanvullingsregeling in geval van faillissement
- 9.8. Regeling werknemers van 60 jaar en ouder in geval van faillissement
- 9.9. Betalingen uit het Garantiefonds
- 9.10. Geen aanvulling
- 9.11. Dispensatie werkgever
- 9.12. Verlengde opzegtermijn

HOOFDSTUK 9B: VAN WERK NAAR WERK-REGELING geldend vanaf 1 april 2012

- 9B.1. Algemeen
- 9B.2. Procedure
- 9B.3. Reorganisatie
- 9B.4. Faillissement
- 9B.5. Hardheidsregeling
- 9B.6. De Van Werk Naar Werk-regeling is niet van toepassing in de volgende situaties:
- 9B.7. Dispensatie werkgever

HOOFDSTUK 10: FACILITEITEN VAKBONDswerk

- 10.1. Toegang vakbondsbestuurder
- 10.2. Vertrouwenslieden
- 10.3. Verzuimbepalingen
- 10.4. Werkgeversbijdragen voor bepaalde activiteiten van de werknemersorganisaties
- 10.5. Fiscaal vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie

HOOFDSTUK 11: BEDRIJFSTAKFONDSEN

- 11.1. Pensioenfondsen
- 11.2. Stichting Algemeen Sociaal Fonds
- 11.3. Spaarloonfondsen
- 11.4. Fonds Werkijdvermindering Oudere Werknemers
- 11.5. Levensloopspaarfondsen
- 11.6. Fonds Zorgverlof
- 11.7. Reparatie ANW-hiaat
- 11.8. Compensatie mogelijk pensioentekort

HOOFDSTUK 12: VERVROEGDE UITTREDING

- 12.1. VUT-regeling en VUT-overgangsregeling
- 12.2. Procedure
- 12.3. Einde dienstverband
- 12.4. FWG-Premie

HOOFDSTUK 13: CONTRACTSBEPALINGEN

- 13.1. Duur van de overeenkomst
- 13.2. Nawerking
- 13.3. Opzegging van de overeenkomst
- 13.4. Kosten van de overeenkomst
- 13.5. Van kracht blijven vergunningen en dispensaties
- 13.6. Toetreding van nieuwe contractanten
- 13.7. Nieuwe werkwijzen
- 13.8. Domicilie van partijen

SECTORBEPALINGEN

DEEL B. SECTORBEPALINGEN

I. GRAFISCH BEDRIJF

- 1. Werkingssfeer
- 2. Definities
- 3. Arbeidsduur en beloning
- 4. Duur van de overeenkomst

II. SEGMENT KLEINE BEDRIJVEN

- 1. Werkingssfeer
- 2. Definities
- 3. Arbeid op zaterdag in winkel
- 4. Duur van de overeenkomst

III. ZEEFDRUKBEDRIJF EN SIGNBEDRIJF

A. ZEEFDRUKBEDRIJF

- 1. Werkingssfeer
- 2. Definities
- 3. Arbeidsduur en beloning
- 4. Rekening opleiding en arbeidsmarkt
- 5. Duur van de overeenkomst

B. SIGNBEDRIJF

- 1. Werkingssfeer
- 2. Definities
- 3. Arbeidsduur en beloning

4. Rekening opleiding en arbeidsmarkt
5. Van Werk Naar Werk-regeling
6. Duur van de overeenkomst

IV. DAGBLADBEDRIJF

1. Werkingssfeer
2. Definities
3. Arbeidstijden
4. Toeslagen
5. Extra vakantie / tijdcompensatie
6. Duur van de overeenkomst

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

- P1 EINDDATUM IN PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN
- P2 INVOERINGSAFSPRAKEN HERINDELING FUNCTIES (HIF) en
BELONINGSSTRUCTUUR EN TOESLAGENSYSYSTEMATIEK (BETSY)
- P3 OVERGANGSREGELING WIJZIGING OPBOUW VAKANTIERECHTEN
- P4 OPLEIDING VOOR DRUKKERS EN NABEWERKERS
- P5 PENSIOENSTUDIE
- P6 COMFORTABELE ARBEIDSOVEREENKOMST
- P7 OPLOSMIDDELEN

MANTELBEPALINGEN

DEEL A. MANTELBEPALINGEN

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Werkingssfeer

1.1.1. *Werkingsfeer*

- a. Deze cao is van toepassing op het grafimedia-bedrijf.
- b. Tot het grafimedia-bedrijf behoren de ondernemingen of delen van ondernemingen die zich toeleggen op een of meer van de volgende activiteiten:
 - het vervaardigen, bewerken en/of beheren van data met het doel deze data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, te verveelvoudigen, tot eindproducten te verwerken en te verspreiden of openbaar te maken middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm, dan wel deze hiervoor geschikt te maken.
 - het vermenigvuldigen, tot eindproduct verwerken en verspreiden of openbaar maken van data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm.

Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke of rechtspersonen, waarin een of meer der grafimedia-bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen, die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.

1.1.2. *Grafimedia-bedrijf*

Tot het grafimedia-bedrijf behoren in ieder geval:

- ondernemingen die zich toeleggen op hoogdruk, diepdruk, vlakdruk, ongeacht het te bedrukken materiaal (het Grafisch bedrijf);
(zie artikelen 1.1.3. t/m 1.1.5.)
- het (grafisch) Voorbereidings- c.q. Prepressbedrijf;
(zie artikel 1.1.6.)
- het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf;
(zie artikel 1.1.7.)
- het Zeefdrukbedrijf;
(zie artikel 1.1.8.)
- het Signbedrijf;
(zie artikel 1.1.9.)
- het Dagbladbedrijf;
(zie artikel 1.1.10.)
- het Reprografisch bedrijf;
(zie artikel 1.1.11.)
- het Digitaal printbedrijf;
(zie artikel 1.1.12.)
- overigen.
(zie artikel 1.1.13.)

1.1.3. *Hoogdrukbedrijf*

Tot het Hoogdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de hoogdruktechniek toepassen, zowel rotatief als in vellen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.

Hiertoe behoren in ieder geval Boekdrukkerijen, Flexodrukkerijen en Foliedrukkerijen.

1.1.4. *Diepdrukbedrijf*

Tot het Diepdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de diepdruktechniek toepassen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende

nabewerking.

Hiertoe behoren in ieder geval Rasterdiepdrukkerijen en tampondrukkerijen.

1.1.5. *Vlakdrukbedrijf*

- a. Tot het Vlakdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de vlakdruktechniek, al dan niet met behulp van vocht, toepassen, zowel rotatief als in vellen, de voorbereiding ten behoeve van deze drukprocessen en de op deze drukprocessen volgende nabewerking en deze eventueel aanvullen met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd (zie ook artikel 1.1.12.). Hiertoe behoren in ieder geval Offsetdrukkerijen, Steendrukkerijen, Blikdrukkerijen, Glasdrukkerijen en ondernemingen waar drukwerk wordt vervaardigd (deels) via fotodruk, dan wel plaatdruk. Voor wat betreft het onderdeel printtechnieken die digitaal worden aangestuurd is deze bepaling niet van toepassing op bedrijven die digitaal printen en die lid zijn van de Vereniging Repro Nederland en om die reden de cao voor het Reprografisch bedrijf toepassen.
- b. Niet tot het Vlakdrukbedrijf worden geacht te behoren vlakdrukafdelingen die onderdeel uitmaken van een onderneming in de metaalindustrie.

1.1.6. *(Grafisch) Voorbereidings- c.q. Prepressbedrijf*

- a. Tot het (grafisch) Voorbereidings- c.q. Prepressbedrijf worden gerekend die ondernemingen, die geheel of in overwegende mate voorbereidende werkzaamheden verrichten ten behoeve van drukprocessen in de bedrijven, genoemd in de artikelen 1.1.3. t/m 1.1.5. en in de artikelen 1.1.8. en 1.1.9.
Het betreft ondernemingen waar beeld dragers en/of drukvormen (voorbeelden van beeld dragers en drukvormen zijn: zetmateriaal, stypen, galvano's, staalstempels, stempels uit rubber of vervangend materiaal, geheel of gedeeltelijk kleurgecorrigeerde deelnegatieven en -positieven en beeld dragers voor zeefdruk) worden vervaardigd voor het hoog-, diep-, vlak- en zeefdrukproces, alsmede digitale bestanden, voorzien van grafische parameters ter aansturing van deze of andere vermenigvuldigingsprocessen.
Daartoe worden teksten en/of afbeeldingen bewerkt langs mechanische, optische, elektronische of digitale weg tot eindproducten. De werkzaamheden zijn eventueel aangevuld met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd.
De levering van deze eindproducten vindt plaats op (fotografisch) papier en/of film (analoog), of digitaal middels andersoortige dragers als magnetische en optische opslagmiddelen, dan wel rechtstreeks onder meer via kabel- of satellietverbindingen.
- b. Tot het (grafisch) Voorbereidings- c.q. Prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met fotozet- en/of beeldvervaardigingsapparatuur.

1.1.7. *(Grafisch) Nabewerkingsbedrijf*

- a. Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren ondernemingen die geheel of in overwegende mate grafische producten bewerken tot eindproduct alsmede de daarbij behorende diensten in de productielijn verlenen.
Hiertoe worden onder meer gerekend:
 - het Boekbindbedrijf;
Tot het Boekbindbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, waarin de (hand-)boekbinderij, brocheerderij, lineierderij, kantoorboekenfabricage, stalenboekenfabricage (voorbeelden van beeld dragers en drukvormen zijn: zetmateriaal, stypen, galvano's, staalstempels, stempels uit rubber of vervangend materiaal, geheel of gedeeltelijk kleurgecorrigeerde deelnegatieven en -positieven en beeld dragers voor zeefdruk).
 - of persvergulderij wordt uitgeoefend.
 - het Papierwarenbedrijf;
Tot het Papierwarenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke zijn ingericht voor de verwerking van papier ter vervaardiging van:

- schriften, notitieboekjes, cahiers in papieren omslag met of zonder linnen rug, alle soorten blocnotes, alsmede voor de vervaardiging van mappen en soortgelijke artikelen;
- labels, briefkaarten en soortgelijke producten.
- het Enveloppenbedrijf;
Tot het Enveloppenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van enveloppen in de meest brede zin.
Hiertoe wordt ook gerekend het samenstellen en gereed maken van dozen post, mappen en dergelijke.
- b. Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede de onderdelen van ondernemingen, waarin werkzaamheden plaatsvinden, die als regel verricht worden in de ondernemingen, bedoeld in sub a. van dit artikel, waaronder mede worden verstaan de werkzaamheden ter vervaardiging van: ordners (met inachtneming van het bepaalde sub c. in dit artikel), banden, boekomslagen, agenda's, notitiebloes, onderleggers, portefeuilles, mappen en soortgelijke artikelen uit leder, kunststof of andere stoffen.
Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede bedrijven die de onder de leden a. en b. genoemde bewerkingen combineren met een van de printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd (zie ook artikel 1.1.12.).
- c. Niet tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin de volgende werkzaamheden plaatsvinden:
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd sub a. en b. in dit artikel;
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageproducten vervaardigt;
 - het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
 - het vervaardigen van papieren zakken en (flexibele) verpakkingen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.1.13.c.

1.1.8. *Zeefdrukbedrijf*

- a. Tot het Zeefdrukbedrijf behoren ondernemingen die de zeefdruktechniek, eventueel gecombineerd met activiteiten zoals tampondrukken, digitaal plotten, digitaal graveren en printtechnieken die digitaal worden aangestuurd (zie ook artikel 1.1.12.), toepassen, ongeacht het te bedrukken substraat.
Onder zeefdruktechniek kan ook flockprinten en dergelijke worden begrepen. Onder digitaal plotten kan ook snijplotten, snijflocken, snijplastisol en dergelijke worden begrepen.
- b. Niet hiertoe worden geacht te behoren:
 - onderdelen van ondernemingen, die geacht worden te behoren tot het grafisch bedrijf;
 - onderdelen van ondernemingen, die niet als hoofdactiviteit het zeefdrukprocédé ten behoeve van derden toepassen en waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao anders dan de Grafimedia cao of onder die van een eigen bedrijfs-cao.

1.1.9. *Signbedrijf*

- a. Signbedrijven zijn bedrijven die zich bezig houden met het (laten) realiseren van signproducten. Deze bedrijven geven met hun materiaal- en constructiekennis op vakkundige wijze invulling aan de realisatie van signproducten en de daarbij noodzakelijke voorlichting. Zij dragen ook verantwoordelijkheid voor de montage/plaatsing van het product.
Signproducten zijn producten die als doel hebben, door middel van een beeld, beeldmerk en/of (korte) tekst (met korte tekst wordt bedoeld een tekst van hooguit enkele regels zoals een tekst in combinatie met en/of ondersteunend naar een beeld of beeldmerk of bij een sign-afbeelding behorende toelichting zoals bijvoorbeeld bij veiligheidsplattengronden) een

promotionele en/of verwijzende boodschap over te brengen. De uitvoering van deze producten kan plaatsvinden in analoge en/of digitale vorm.

Onder signproducten vallen onder meer:

- alle vormen van buitenreclame (bord-, voertuig-, licht- en gevelreclame, billboards, affiches e.d.)
- alle vormen van binnenreclame (ruitreclame, posters en affiches, prijs- en schapaanduidingen e.d.)
- huisstijluitingen
- banners, vlaggen (inclusief evt. bijgeleverde masten)
- producten voor markering, codering, bewegwijzering, aanduidingen e.d.

De daarbij al dan niet gecombineerde toepasbare technieken kunnen zijn:

*computertechniek met behulp van grafische pixels of vector gebaseerde software
*CAD/CAM gebaseerde software *elektrotechniek *zeefdruktechniek *printtechnieken die digitaal worden aangestuurd *sublimatietechnieken *transfertechnieken *snijden *frezen
*graveren *verven *spuiten *schilderen *monteren *het bewerken van metaal, kunststof, hout, glas, steen, keramiek en textiel.

- b. Niet hiertoe geacht worden te behoren:
ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een andere door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao.

1.1.10. *Dagbladbedrijf*

Tot het Dagbladbedrijf behoren ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten (zie ook artikel 1.1.12.).

1.1.11. *Reprografisch Bedrijf*

- a. Tot het reprografisch bedrijf worden gerekend die ondernemingen of delen van ondernemingen – natuurlijke en rechtspersonen – die diensten verrichten op het gebied van de reprografie.

Onder reprografie wordt verstaan het maken van afdrukken of kopieën van originelen.

Voorbeelden van reprografische technieken zijn lichtdrukken (diazotypie), (foto)kopieëren ('elektrofotografie'), scannen en (digitaal)printen (zie ook artikel 1.1.12.), (digitaal)printen (zie ook artikel 1.1.12.), scannen en vectoriseren, plotten, reproductiefotografie, microfilmen, afwerking van reprografische producten (binden van rapporten e.d., lamineren etc.) en faxen. Onder origineel wordt verstaan al datgene dat door middel van reprografische technieken kan worden gereproduceerd. Voorbeelden zijn tekeningen, documenten, rapporten en foto's e.d. op papieren en vergelijkbare andere dragers en in de vorm van digitale informatie op diskettes e.d.

Onder afdruk of kopie wordt verstaan elke reprografisch vervaardigde reproductie.

Voorbeelden zijn lichtdrukken, zogenoemde (foto)kopieën, prints en plots, fotografisch vervaardigde reproducties, microfilms, al of niet verkleind of vergroot, in zwart-wit of kleur, al of niet gemuteerd, op papier of andere informatiedragers.

- b. Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend:
- ondernemingen of delen van ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf;
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die uitsluitend faciliteiten aanbieden op het gebied van reprografie.
- c. Deze overeenkomst is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao's voor de Informatie-, Communicatie- en

Kantoortechnologiebranche, dan wel via een algemeen verbindendverklaring onder de werkingssfeer van de cao's voor de ICK-branche vallen.

- d. Deze overeenkomst is, vanwege het bestaan van de cao voor de Fotofinishing Bedrijven in Nederland, niet van toepassing op werkgevers die lid zijn van de Werkgeversvereniging Fotofinishing Bedrijven en hun werknemers.
- e. Deze overeenkomst is niet van toepassing op leden van de Vereniging Repro Nederland die om die reden de cao voor het Reprografisch Bedrijf toepassen.

1.1.12. *Digitaal printbedrijf*

- a. Digitaal printbedrijf;

Tot het digitaal printbedrijf worden gerekend die ondernemingen die in bedrijfsmatige zin en ten behoeve van derden één van de printtechnieken die digitaal worden aangestuurd toepassen, zoals gedefinieerd in lid b. van dit artikel, ongeacht het te bedrukken substraat met uitzondering van fotochemisch papier.

Deze bepaling is niet van toepassing op bedrijven die lid zijn van de Vereniging Repro Nederland en om die reden de cao voor het Reprografisch bedrijf toepassen.

- b. Definitie printtechnieken die digitaal worden aangestuurd;

Vermenigvuldigingsprocessen waarbij data in elektronische vorm, veelal bestaande uit tekst en afbeeldingen, met behulp van een aan de specifieke printtechniek aangepaste elektronische wijze van bewerken van die data, door middel van inkt en/of toner zichtbaar op of in een substraat of medium gemaakt wordt.

Deze printtechnieken kunnen zijn:

- elektrofotografisch printen
- elektrostatisch printen
- magnetografisch printen
- thermografisch printen
- inkjet printen (drop on demand, continuous en spray/airbrush)
- thermal transfer printen
- laser fotografisch printen

1.1.13. *Overigen*

- a. typebureaus en computerservicebureaus of onderdelen daarvan, die diensten verlenen aan de grafimedia-ondernemingen en wel als volgt:

- indien zij overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: geheel;
- indien zij niet overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: uitsluitend voor die afdelingen waarin hoofdzakelijk zetselvervaardiging plaatsvindt als duidelijk herkenbare activiteit;

- b. ondernemingen, waarin etiketten worden vervaardigd, daaronder mede begrepen zelfklevende etiketten.

- c. ondernemingen, waarin het kartonnage- of flexibele verpakkingsbedrijf wordt uitgeoefend voor wat betreft de (vaktechnische) productiemedewerkers in de afdelingen voorbereiding en drukkerij.

1.1.14. *Sectorbepalingen*

Voor de werkingssfeerdefinities, behorende bij de Sectorbepalingen, wordt verwezen naar de desbetreffende hoofdstukken in deel B. van deze cao.

1.1.15. *Vrijwillig stellen onder de cao*

Tot de in de artikelen 1.1.2. t/m 1.1.13. genoemde bedrijven worden ook gerekend de bedrijven die zich met goedkeuring van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (hierna te noemen ROGB) vrijwillig onder deze cao stellen.

1.1.16. *Beslissing bij twijfel*

Indien twijfel bestaat of een onderneming behoort tot de hiervoor genoemde werkingssferen, beslist daarover het bestuur van de ROGB, na ingewonnen advies bij de Commissie cao-zaken.

1.2. **Definities en begripsbepalingen**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1.2.1. *Werkgever*

Werkgever is:

- a. de natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die activiteiten verricht die worden gerekend tot het grafimedia-bedrijf, zoals omschreven in paragraaf 1.1. van deze cao.
- b. de natuurlijke of rechtspersoon die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemingen waartoe ook grafimedia-bedrijven behoren zoals omschreven in paragraaf 1.1. van deze cao en die één of meer werknemers in dienst heeft, wier gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer van deze tot de groep behorende grafimedia-bedrijven.

1.2.2. *Werknemer*

Werknemer is:

- a. de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.2.1. sub a genoemde werkgever;
- b. de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.2.1. sub b genoemde werkgever en wiens gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer tot in een groep verbonden ondernemingen die behoren tot het grafimedia-bedrijf, zoals omschreven in paragraaf 1.1. van deze cao.

Niet als werknemer in de zin van deze cao worden aangemerkt:

- a. leden Groep Management en bedrijfsleiders, die voldoen aan de tussen contractspartijen vastgestelde normen m.b.t. de bevoegdheden en arbeidsvoorwaarden. Deze normen zijn op te vragen bij de ROGB.
- b. leden van een managementteam, voor zover zij een salaris genieten, dat uitgaat boven het aanvangssalaris in salarisgroep K vermeerderd met het aantal standaardverhogingen overeenkomstig het voor hen geldende aantal functiejaren;
- c. buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers;
- d. werknemers behorende tot de categorieën, die worden uitgezonderd bij Sectorbepalingen;
- e. werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Dagbladuitgeverijbedrijf.

1.2.3. *Leerling*

Een leerling is de nog niet relevant geschoolde werknemer, die deelneemt aan een opleiding, gericht op de vereiste kwalificatie voor de volwaardige uitoefening van de beoogde of op termijn uit te oefenen functie.

1.2.4. *Beloning en toeslagen*

Functieschaalsalaris

Het vastovereengekomen brutosalaris per maand, uitgezonderd de toeslagen, uitkeringen, vergoedingen e.d., zoals bepaald in artikel 2.2.2., passend binnen de functiesalarisschaal van de functiesalaristabel grafimedia, behorende bij het niveau van de door de werknemer uitgeoefende functie. (Zie verder artikel 2.2.2.)

Feitelijk salaris

Het vastovereengekomen brutosalaris per maand, uitgezonderd de toeslagen, uitkeringen, vergoedingen e.d., zoals bepaald in artikel 2.2.2., dat ten minste gelijk is aan het functieschaalsalaris, in voorkomende gevallen verhoogd met één of meer salarisbestanddelen boven de van toepassing zijnde cao functiesalarisschaal. (Zie verder artikel 2.2.4.)

Uurloon	De bruto-uurlonen, behorende bij de salarissen zoals hiervoor omschreven, worden bepaald door in geval van de normale arbeidsduur van gemiddeld 156 uur per maand (gemiddeld 36 uur per week) deze maandsalarissen te delen door 156. Een overeengekomen afwijkende arbeidsduur per maand leidt tot een pro rata berekening.
Feitelijk inkomen	Het feitelijk salaris, vermeerderd met het toeslagbedrag voor het werken in van dagdienst afwijkende diensten en in voorkomende gevallen een bij invoering van de nieuwe Toeslagensystematiek vastgesteld extra toeslagbedrag, ten gevolge van een historisch hogere ploegendiensttoeslag. (Zie verder artikel 3.2. en 4.3.)
Afwijken cao	In voor werknemers negatieve zin, mag niet worden afgeweken van cao-afspraken over functieschaalsalarissen en over toeslagen voor afwijkende diensten/uren, behoudens de mogelijkheid tot dispensatie conform artikel 1.7.3.
Bedrijfseigen regelingen	Bedrijfseigen regelingen kunnen gelden, voor alle, voor groepen of voor individuele in dienst zijnde werknemers. Deze regelingen zijn structureel of incidenteel schriftelijk vastgelegd of aantoonbaar indien sprake is van bestendig gebruik.

1.2.5. *Diensten*

Een dienst is een periode, waarin arbeid wordt verricht, begrensd door twee onafgebroken dagelijkse rusttijden.

Een reeks van diensten is een aantal achtereenvolgende diensten, begrensd door twee onafgebroken wekelijkse rusttijden.

Een tweeploegendienst is een stelsel van vroege en late diensten, niet zijnde nachtdiensten, in een cyclus van twee opeenvolgende weken, waarin werknemers op ten minste twee dagen per week elkaar in ploegen aflossen. Daarbij ligt op maandag tot en met vrijdag de begintijd van de vroege diensten tussen 06.00 en 07.00 uur en eindigen de late diensten tussen 19.00 en 24.00 uur.

1.2.6. *Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche ROGB*

Overlegorgaan van werkgevers- en werknemersorganisaties ter behartiging van de belangen van werkgevers en werknemers in de branche. De ROGB is het hoogste besluitvormende orgaan binnen de grafimedia branche ten aanzien van cao-zaken en heeft de bevoegdheid om buiten het reguliere cao-overleg tussentijdse wijzigingen af te spreken.

Tot haar taken behoort onder meer: het zorg dragen voor het tot stand komen en bevorderen van de uitvoering van de cao en andere sociale regelingen.

1.2.7. *Commissie cao-zaken*

Paritaire bedrijfstakinstantie ingesteld door de ROGB met taken en bevoegdheden (zie paragraaf 1.7.) op het gebied van advisering over het van toepassing zijn van de Grafimedia cao, het verduidelijken en actualiseren van de werkingssfeer van de cao, de bemiddeling bij decentraal overleg, dispensatie en interpretatie van de bepalingen van de cao en de behandeling van beroep van een werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie.

1.2.8. *Stichting A&O Fonds Grafmediabranche*

De Stichting A&O Fonds Grafmediabranche heeft in het kader van deze cao tot taak het in deze cao geformuleerde beleid met betrekking tot arbeidsmarkt en opleidingen uit te (laten) voeren.

1.3. **Bijzondere contracten**

1.3.1. *Thuiswerkers en oproepkrachten*

Thuiswerkers en oproepkrachten, die zich krachtens overeenkomst verplicht hebben hun arbeid persoonlijk voor de onderneming te verrichten worden als werknemer in de zin van deze cao beschouwd, met dien verstande dat uitsluitend het volgende van toepassing is:

- met inachtneming van het gestelde in artikel 7:628 lid 7 BW vindt uitsluitend over de gewerkte uren loonbetaling, toekenning van vakantie en toekenning vakantietoeslag op basis van de cao plaats;
- bij thuiswerk kan afgesproken worden, dat in plaats van loonbetaling op basis van de cao, betaling geschiedt volgens in redelijkheid te bepalen productienormen, ten minste op basis van het Wettelijk Minimum Loon;
- de werkgever dient de krachtens de wet en deze cao verschuldigde premies op het betaalde loon in te houden en af te dragen;
- de werkgever en werknemer zijn - tenzij anders overeengekomen - vrij om de oproep of het verzoek tot het verrichten van thuiswerk na te laten resp. daaraan gevolg te geven;
- de werkgever maakt zo tijdig mogelijk bekend op welk moment betrokkene wordt opgeroepen dan wel thuiswerk kan verwachten en streeft ernaar, dat de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;
- afspraken met thuiswerkers en oproepkrachten dienen schriftelijk te worden bevestigd. Hierbij valt te denken aan kostenvergoeding, verstrekking apparatuur, werkhoeveelheid, instructie, werkverzekering e.d.;
- thuiswerkers of oproepkrachten, zullen een voorrangsbepaling krijgen bij sollicitaties naar interne vacatures voor een vaste dienstbetrekking.

1.3.2. *Uitzonderingen*

Uitgezonderd van de bepalingen in artikel 1.3.1. zijn thuiswerkers of oproepkrachten, die hun arbeid niet in een persoonlijke verhouding met de onderneming verrichten, bijv. indien sprake is van thuiswerkcentrales, zelfstandige thuiswerkers, werkzaamheden verricht in pools e.d. en indien sprake is van aanneming van werk.

1.3.3. *Aanneming van werk*

Het aannemen van werk is slechts toegestaan door personen, die niet regelmatig, persoonlijk voor de onderneming werkzaamheden verrichten in zelfstandige uitoefening van een beroep, mits betaling geschiedt volgens in redelijkheid te bepalen productienormen ten minste op basis van het Wettelijk Minimum Loon.

1.4. **Mantelbepalingen, Sectorbepalingen en decentrale afspraken**

1.4.1. *Gelaagde structuur van arbeidsvoorwaardenvorming*

Deze cao voorziet in een gelaagde structuur van arbeidsvoorwaardenvorming, waarbij bindende afspraken op centraal en op sectorniveau worden geregeld in deel A. en B. van deze cao. Uitsluitend in deel A. van deze cao worden primaire en harde secundaire arbeidsvoorwaarden opgenomen. In de vorm van decentrale afspraken, als bedoeld in de artikelen 1.4.4. en 1.4.5., worden voorwaarden en ruimte geschapen voor maatwerk en flexibiliteit op het niveau van de onderneming.

1.4.2. *Sectorbepalingen*

1. De organisaties van werkgevers en werknemers kunnen per sector nadere afspraken maken. Deze Sectorbepalingen betreffen in oorsprong onderwerpen, die in overleg tussen partijen uit de verschillende cao's, waaruit deze cao is voortgekomen, zijn overgenomen. Daarnaast kunnen sectorafspraken worden gemaakt over onderwerpen, die een oorzakelijk verband hebben met de aard van de bedrijvigheid en/of de economische omstandigheden in de betreffende sector.

De limitatieve opsomming m.b.t. Sectorbepalingen is:

I. Grafisch Bedrijf

1. Werkingssfeer
2. Definities
3. Arbeidsduur en beloning
4. Duur van de overeenkomst

II. Segment kleine bedrijven

1. Werkingssfeer
2. Definities
3. Arbeid op zaterdag in winkel
4. Duur van de overeenkomst

III. Zeefdruk- en Signbedrijf

A. Zeefdrukbedrijf

1. Werkingssfeer
2. Definities
3. Arbeidsduur en beloning
4. Rekening opleiding en arbeidsmarkt
5. Duur van de overeenkomst

B. Signbedrijf

1. Werkingssfeer
2. Definities
3. Arbeidsduur en beloning
4. Rekening opleiding en arbeidsmarkt
5. Van Werk Naar Werk-regeling
6. Duur van de overeenkomst

IV. Dagbladbedrijf

1. Werkingssfeer
2. Definities
3. Arbeidstijden
4. Toeslagen
5. Extra vakantie / tijdcompensatie
6. Duur van de overeenkomst

2. Sectorbepalingen zijn bindend voor de werkgever en de werknemer in de desbetreffende sector indien zij tot stand gekomen zijn op de wijze die is voorgeschreven in artikel 1.4.3.
3. In geval van strijd tussen Mantelbepalingen (deel A.) en Sectorbepalingen (deel B.) geldt hetgeen in de Mantelbepalingen geregeld is.

1.4.3. Besluitvorming bij Sectorbepalingen

1. Voor het tot stand komen van Sectorbepalingen is per sector overeenstemming nodig tussen de betreffende contractspartijen (zie werkingssfeerbepalingen bij Sectorbepalingen).
2. Sectorbepalingen worden schriftelijk vastgelegd in deel B. van de cao.
3. De overeenkomst vermeldt tevens de datum van inwerkingtreding.
Sectorbepalingen hebben in beginsel dezelfde looptijd als de Mantelbepalingen.

1.4.4. Decentrale afspraken

1. Per onderneming worden tussen werkgever en werknemers nadere afspraken gemaakt over de invulling van de in bepalingen van deze cao daartoe aangegeven onderwerpen.
Dergelijke afspraken worden in deze cao aangeduid als decentrale afspraken.
2. De in het vorige lid bedoelde decentrale afspraken hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

Artikel 1.2.4.	- Bedrijfseigen regelingen
Artikel 1.8.1.	- Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
Artikel 2.2.7.	- Gedifferentieerde beloningsregeling

Artikel 5.8.	- arbeidsvoorwaardelijke stimulansen
Artikel 6.1.1.	- Arbeidstijd- en flexibele urenregelingen
Artikel 6.6.	- Dispensatiebepaling
Artikel 7.1.12.	- Vakantieplanning
Artikel 7.5.1.	- Levensloopsparen
Artikel 8.3.1.	- Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid
Artikel 8.3.2.	- Scholings- en individueel scholingsbudget
Artikel 8.6.	- Leeftijdsbewust personeelsbeleid

3. Ook in Sectorbepalingen kunnen, binnen de kaders van artikel 1.4.2., decentrale afspraken worden mogelijk gemaakt. In dat geval wordt dat in de desbetreffende Sectorbepaling vermeld.
De artikelen 1.4.4. t/m 1.4.7. zijn van overeenkomstige toepassing.
4. Decentrale afspraken hebben in beginsel dezelfde looptijd als deze cao, tenzij uit (de) afspraken blijkt, dat werkgever en werknemers iets anders zijn overeengekomen.
Dit laat onverlet dat te allen tijde om redenen van doelmatige bedrijfsvoering of anderszins tussentijds decentrale afspraken in overleg tussen werkgever en werknemers kunnen worden gewijzigd.
5. Indien bij enige wijziging van deze cao (deel A.) geen bepaling meer wordt opgenomen, waarop decentrale afspraken zijn gebaseerd, dan eindigt de rechtsgrond voor de decentrale afspraken op een termijn van één jaar na expiratie van deze cao. Indien in deze cao een belangrijke wijziging tot stand komt in een bepaling, waarop decentrale afspraken zijn gebaseerd, dan worden die decentrale afspraken geacht opgezegd te zijn per datum van ingang van de nieuwe cao-bepaling. Als op een termijn van drie maanden na goedkeuring van de cao (door de leden c.q. de respectievelijke daartoe bevoegde organen van contractspartijen) geen nieuwe decentrale afspraken gemaakt worden of overgangsmaatregelen getroffen zijn, vervalt de rechtsgrond van de oorspronkelijke decentrale afspraken.
6. Decentrale afspraken zijn bindend voor werkgever en werknemer indien zij tot stand zijn gekomen op de voorgeschreven wijze. Anders tot stand gekomen decentrale afspraken op ondernemingsniveau die een invulling van de cao beogen zijn nietig.
Eveneens zijn deze afspraken nietig die in strijd zijn met deze cao of die niet voor decentraal overleg in aanmerking komen (zie lid 2 van dit artikel).

1.4.5. *Bevoegdheid bij decentrale afspraken*

1. De bevoegdheid om decentrale afspraken te maken vloeit rechtstreeks voort uit deze cao en berust bij werkgever en werknemers, die onder deze cao vallen, van een onderneming.
2. De bevoegdheid om decentrale afspraken te maken en hierover overleg te voeren berust zijdens de:
 - werkgever bij de directie dan wel een door haar daartoe aangewezen functionaris;
 - werknemers bij de personeelsvergadering c.q. de wettelijk geregelde werknemersvertegenwoordiging.
3. Voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers voert de Ondernemingsraad (OR), als wettelijke vertegenwoordiging namens de werknemers, het overleg krachtens lid 2 van dit artikel. Op dit overleg zijn de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) overeenkomstig van toepassing.
4. Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers wordt het overleg krachtens lid 2 van dit artikel rechtstreeks met de werknemers gevoerd, indien een wettige vorm van vertegenwoordigend overleg ontbreekt.
5. Zowel werkgever als OR (of bij het ontbreken van een OR de personeelsvertegenwoordigers of de werknemers) kunnen voorstellen doen in het kader van decentrale afspraken. Deze voorstellen worden, voor zover nodig met redenen omkleed, ingediend bij de wederpartij.
6. Bij het doen van voorstellen en het daarop volgende overleg dient de werkgever naar redelijkheid rekening te houden met de belangen van werknemers. De OR (of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordigers of de werknemers) dient bij het doen

van voorstellen of bij het overleg over door de werkgever ingediende voorstellen, naar redelijkheid rekening te houden met het ondernemingsbelang.

7. Het overleg over de in lid 5 van dit artikel bedoelde voorstellen wordt gevoerd met als oogmerk overeenstemming te bereiken.

1.4.6. *Procedure bij decentrale afspraken*

Werkgever en OR zijn ieder voor zich bevoegd voorstellen te doen in het kader van decentrale afspraken. Ten aanzien van de door de werkgever in dit kader voor overleg met de OR (bij het ontbreken van een OR verder ook te lezen als: de personeelsvertegenwoordigers of de werknemers) ingebrachte voorstellen geldt het volgende.

1. De werkgever en OR leggen samen een werkwijze vast voor overleg en besluitvorming. Hierbij worden in ieder geval afspraken gemaakt over het tijdstip van besluitvorming, de tijd die de OR heeft voor intern overleg en voor raadpleging van zijn achterban, en over voorzieningen die deze raadpleging mogelijk maken. Het voorgenomen besluit moet worden voorgelegd aan een OR met een representatieve vertegenwoordiging van werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen dan wel aan een door de OR in te stellen commissie van werknemers die voldoende representatief is voor werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen.
2. Indien de OR tot de conclusie komt, dat het voorgenomen besluit onvoldoende draagvlak heeft bij de werknemers, bijvoorbeeld omdat met het voorstel naar het oordeel van de OR onevenredig zwaar wordt ingegrepen in het privéleven van werknemers, heeft de OR één keer het recht het voorgenomen besluit met redenen omkleed terug te verwijzen naar de werkgever. In dat geval neemt de werkgever zijn voorstel in heroverweging.
3. Indien over een door de werkgever ingediend voorstel geen overeenstemming wordt bereikt, terwijl de werkgever van mening is dat er zwaarwegende redenen zijn om tot een besluit te komen in de door hem voorgestelde zin, dan kan hij dit ter bemiddeling voorleggen aan de door cao-partijen ingestelde paritaire Commissie cao-zaken. Indien deze bemiddeling niet leidt tot overeenstemming, dan beslist de commissie in de vorm van een bindend advies.
4. Een tussen werkgever en OR gemaakte afspraak wordt schriftelijk vastgelegd (in correspondentie of anderszins) en ter kennis gebracht van werknemers, waarvoor de afspraak geldt. Het in lid 3 van dit artikel bepaalde geldt mutatis mutandis eveneens ten aanzien van door de OR in dit kader ingebrachte voorstellen.

1.4.7. *Overige bepalingen*

1. In een onderneming met meerdere ondernemingsraden kan krachtens de WOR een Groepsondernemingsraad (GOR) of een Centrale Ondernemingsraad (COR) zijn ingesteld. Voorstellen in het kader van decentrale afspraken kunnen door de werkgever worden ingediend bij het hoogste orgaan van wettelijk vertegenwoordigend overleg krachtens de WOR, tenzij dit voorstel in overwegende mate betrekking heeft op werknemers die werkzaam zijn in een bedrijfsonderdeel/-delen, die door een lager orgaan van vertegenwoordigend overleg worden vertegenwoordigd.
2. Krachtens artikel 15 van de WOR kan de wettelijke werknemersvertegenwoordiging haar bevoegdheden geheel of gedeeltelijk, al dan niet voorwaardelijk, laten uitoefenen door een commissie. Indien een OR een commissie belast met het overleg over decentrale afspraken, dan dient zulks op grond van artikel 15 van de WOR in het OR-reglement te worden vastgelegd.
3. De OR (of bij het ontbreken van een OR de personeelsvertegenwoordigers of de werknemers) kan zich bij het overleg over decentrale afspraken laten bijstaan door een vertegenwoordiger van werknemersorganisaties.
4. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers geldt een vormvrijheid ten aanzien van overleg en besluitvorming, zoals vermeld in artikel 1.4.6., onverminderd het bepaalde in lid 4 van dat artikel.
5. Daar waar in de artikelen 1.4.5. t/m 1.4.7. wordt gesproken over personeelsvertegenwoordiging(-ers) wordt dit bedoeld als ware het een OR.

1.5. Algemene verplichtingen en bepalingen

1.5.1. *Algemene verplichtingen van de werkgever*

1. De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen of na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is met name verplicht:
 - a. ervoor zorg te dragen dat zodanige voorwaarden worden geschapen dat de werknemer in staat is de hem opgedragen werkzaamheden overeenkomstig zijn verplichtingen uit te voeren;
 - b. de werknemer in staat te stellen tot het volgen van opleidingen, die voor de werknemer noodzakelijk zijn om de taken die deel uitmaken van zijn functie goed te kunnen (blijven) uitoefenen;
De werknemer die vanwege niet in de persoon gelegen factoren op termijn bedreigd wordt met werkloosheid, wordt in staat gesteld tot het volgen van arbeidsmarkt relevante opleidingen, op basis van een door de werknemer te initiëren loopbaanscan;
 - c. ervoor zorg te dragen, dat ten minste dezelfde of vergelijkbare arbeidsvoorwaarden worden toegepast in het geval dat de werknemer tijdelijk in een andere vestigingsplaats en/of bij een andere werkgever te werk wordt gesteld (detachering). Eventuele voor de werknemer hieruit voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten zijn voor rekening van de werkgever.

1.5.2. *Algemene verplichtingen van de werknemer*

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen of na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is met name verplicht:
 - a. de hem opgedragen werkzaamheden goed, ordelijk en op verantwoorde manier uit te voeren volgens de aanwijzingen, die hem door of namens de werkgever worden gegeven;
 - b. tot het volgen van opleidingen, die voor de werknemer noodzakelijk zijn om de taken, die deel uitmaken van zijn functie, goed te kunnen (blijven) uitoefenen;
De werknemer die vanwege niet in de persoon gelegen factoren op termijn bedreigd wordt met werkloosheid, is verplicht tot het volgen van een arbeidsmarkt relevante opleiding (deze opleiding wordt betaald door werkgever).
 - c. zich op kosten van de werkgever te onderwerpen aan een geneeskundige keuring, indien de werkgever dit wenst in verband met de aan hem opgedragen werkzaamheden en/of de veiligheidseisen;
 - d. indien het bedrijfsbelang dat vereist bij uitzondering andere dan de overeengekomen werkzaamheden te verrichten.

1.5.3. *Gewetensbezwaren werknemer*

Ernstige gewetensbezwaren van de werknemer tegen het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van bepaalde orders zullen door de werkgever worden gerespecteerd door de werknemer in de gelegenheid te stellen tot vervangende gelijkwaardige werkzaamheden, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit redelijkerwijs niet toelaten.

1.5.4. *Mededelingen aan werknemers*

Mededelingen van de werkgever die voor alle dan wel groepen werknemers gelden worden via de in een onderneming gebruikelijke informatiekanalen aan werknemers bekend gemaakt. Iedere werknemer wordt geacht op de hoogte te zijn van mededelingen, die op deze wijze bekend zijn gemaakt.

1.5.5. *Kennisneming inhoud cao*

De werkgever is verplicht de inhoud van de cao kenbaar te maken aan zijn werknemers.

1.5.6. *Intentieafpraak cao-partijen*

Contractspartijen bij deze cao wensen waar mogelijk de onderlinge samenwerking te bevorderen ten gunste van de belangen van de ondernemingen in de grafimedia branche en allen die daarin werkzaam zijn.

Onverlet de zelfstandige verantwoordelijkheid van iedere organisatie afzonderlijk, zal een cultuur bevorderd worden van onderlinge samenwerking en het oplossen van problemen in gemeenzaam overleg.

De aansluiting van bedrijven bij organisaties van werkgeverszijde als wel van werknemers bij organisaties van werknemerszijde wordt daartoe als essentieel gezien en in algemene zin dan ook ondersteund ten einde in evenwichtigheid het sociaal en economisch beleid in de bedrijfstak vorm te geven.

1.6. Arbeidsovereenkomst, schorsing en ontslag

1.6.1. *Vorm arbeidsovereenkomst*

1. De werkgever verstrekt de werknemer bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst de informatie als bedoeld in artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en in elk geval van wijzigingen van de informatie als bedoeld in dit artikel.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen. De maximale duur van de proeftijd bedraagt, met inachtneming van artikel 7:652 lid 6 BW, voor zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde als voor onbepaalde tijd twee maanden.

1.6.2. *Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

Een arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

1.6.3. *Voltijd-arbeidsovereenkomst*

Van een voltijd-arbeidsovereenkomst is sprake indien de overeengekomen arbeidsduur gelijk is aan de normale arbeidsduur, zoals vermeld in artikel 6.2.1.

Van een voltijd-arbeidsovereenkomst is tevens sprake indien in een onderneming dan wel in delen van een onderneming een, van de normale arbeidsduur afwijkende, kortere arbeidsduur geldt en met een werknemer deze kortere arbeidsduur is overeengekomen.

1.6.4. *Deeltijd-arbeidsovereenkomst*

- a. Van een deeltijd-arbeidsovereenkomst is sprake indien de tussen werkgever en werknemer individueel overeengekomen gemiddelde arbeidsduur minder is dan bedoeld in artikel 1.6.3.
- b. In geval van een deeltijd-arbeidsovereenkomst zullen de cao-bepalingen alsmede de sectorspecifieke cao-bepalingen en de, als uitvloeisel van deze overeenkomst decentraal gemaakte afspraken pro rata worden toegepast, tenzij in de afzonderlijke bepalingen anders wordt aangegeven.
- c. Een verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur, waarbij sprake kan zijn van een verzoek tot vermindering dan wel een verzoek tot vermeerdering, wordt behandeld door werkgever overeenkomstig het gestelde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

1.6.5. *Voortzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Voor voortzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW. De status van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voor de duur van één jaar of langer is aangegaan, wordt uiterlijk één maand voor het einde van deze overeenkomst tussen werkgever en werknemer besproken. Zowel werkgever als werknemer hebben de verantwoordelijkheid tot het initiëren van het gesprek.

1.6.6. *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij opleiding*

1. Indien werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan waarin tevens afspraken worden gemaakt over een door de werknemer te volgen opleidingstraject, dat binnen de afgesproken termijn tot een bepaald opleidingsniveau moet

leiden, dan bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst minimaal de periode tot het einde van het opleidingstraject.

2. Indien van de zijde van de werknemer niet wordt voldaan aan gestelde voorwaarden en hij dientengevolge wordt uitgesloten van het volgen van het resterende deel van het opleidingstraject, of indien hij de (afrondende) examens niet met goed gevolg aflegt, dan is dit een reden de arbeidsovereenkomst voortijdig te doen eindigen.

1.6.7. *Schorsing*

De werkgever kan een werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris schorsen gedurende maximaal twee dagen, indien de werkgever voor deze schorsing een naar objectieve maatstaven gerekend zwaarwegende reden heeft. Een zwaarwegende reden voor schorsing kan onder andere zijn: onrechtmatig verzuim, het hardnekkig weigeren van een redelijke werkopdracht.

1.6.8. *Opzegging en ziekte*

De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid:

- a. ten minste twee jaren heeft geduurd.
- b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 BBA 1945 door het UWV WERKbedrijf is ontvangen.

1.6.9. *Beëindiging arbeidsovereenkomst i.v.m. het bereiken van de wettelijke AOW-leeftijd* *Tekst geldend vanaf 1 januari 2013*

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt zonder dat opzegging noodzakelijk is op de dag dat de werknemer de wettelijke Algemene Ouderdoms Wet-leeftijd (AOW) bereikt.

1.6.10. *Termijn van opzegging*

De termijn van opzegging is overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672 van het BW.

1.6.11. *Opzegging tegen bepaalde dag*

De arbeidsovereenkomst kan slechts worden opgezegd tegen het einde van de betaalperiode.

1.7. **Commissie cao-zaken**

1.7.1. *Commissie cao-zaken*

In de grafimedia branche is ingesteld de Commissie cao-zaken met bevoegdheden op het gebied van bemiddeling bij decentraal overleg, dispensatie en interpretatie van de bepalingen van de cao en de behandeling van beroep van een werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie. Ook heeft de Commissie cao-zaken desgevraagd adviesbevoegdheid aan de ROGB als er twijfel is over de vraag of een onderneming onder de werkingssfeerbepalingen van deze cao valt. De Commissie adviseert de ROGB dan wel cao-partijen gevraagd en ongevraagd over verduidelijking en actualisatie van de werkingssfeer van de cao. Voorts heeft de Commissie cao-zaken de bevoegdheid om op verzoek van en in samenwerking met de ROGB te beslissen in alle gevallen waarin de cao niet voorziet.

1.7.2. *Bemiddeling bij decentraal overleg*

De Commissie cao-zaken geeft uitvoering aan het gestelde in artikel 1.4.6. lid 3 van de Grafimedia cao door in eerste instantie te bemiddelen indien in ondernemingen geen overeenstemming wordt bereikt over decentrale afspraken zoals bedoeld in paragraaf 1.4. van deze cao. Indien de bemiddeling niet leidt tot overeenstemming dan beslist de Commissie in de vorm van een bindend advies.

1.7.3. *Dispensatie van cao-bepalingen*

De Commissie cao-zaken is, ook als de cao deze mogelijkheid niet met name noemt, bevoegd om in op zichzelf staande en bijzondere gevallen, afwijkingen en vrijstellingen van bepalingen van deze cao toe te staan, al dan niet voor een daarbij vast te stellen termijn.

1.7.4. *Interpretatie van cao-bepalingen*

De Commissie cao-zaken geeft desgevraagd de juiste uitleg van bepalingen van deze cao, indien deze onduidelijk mochten blijken te zijn.

1.7.5. *Behandeling inzake geschillen met betrekking tot de indeling van functies*

De Commissie cao-zaken beslist inzake geschillen tussen werkgever en werknemer, slechts daar waar het de indeling van functies betreft d.w.z. als na interne behandeling de werknemer zijn bezwaar tegen de indeling van zijn functie handhaaft, dan kan hij bij de Commissie cao-zaken in beroep gaan.

Bovendien brengt de Commissie gevraagd en ongevraagd adviezen uit aan cao-partijen betreffende het functie-indelingsinstrument.

1.7.6. *Advisering over van toepassing zijn van de cao*

De Commissie cao-zaken geeft in het kader van artikel 1.1.16. van de cao desgevraagd advies aan de ROGB over de vraag of een bedrijf onder de werkingssfeerbepalingen van de cao valt.

1.7.7. *Advisering over verduidelijking en actualisatie van de werkingssfeerbepalingen van de cao*

De Commissie cao-zaken adviseert gevraagd en ongevraagd de ROGB dan wel cao-partijen over verduidelijking en aanpassing van de werkingssfeer.

1.7.8. *Onvoorziene situaties*

De Commissie cao-zaken heeft de bevoegdheid om op verzoek van en in samenwerking met de ROGB in alle gevallen waarin deze cao niet voorziet een besluit te nemen.

1.7.9. *Samenstelling en werkwijze*

De samenstelling en werkwijze van de Commissie cao-zaken zijn reglementair vastgelegd. Het secretariaat van de Commissie cao-zaken verstrekt desgevraagd een exemplaar hiervan.

1.8. Meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden

1.8.1. *Meerkeuzesysteem*

In decentraal overleg als bedoeld in paragraaf 1.4. van deze cao kunnen werkgever en werknemers, met in achtneming van de vigerende fiscale wetgeving, afspraken maken over een meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden waarbij de mogelijkheid bestaat dat de ene arbeidsvoorwaarde (bron) wordt geruild tegen de andere arbeidsvoorwaarde (doel).

1.8.2. *Bronnen*

Arbidsvoorwaarden vanuit de cao Mantel- en Sectorbepalingen, die als bron aangemerkt worden, zijn:

- bovenschalige beloningselementen (feitelijk salaris en feitelijk inkomen artikel 1.2.4. en 2.2.4.);
- bovenwettelijke aanspraak op vakantie (paragraaf 7.1.);
- arbeidsduur, flexibele en meeruren (hoofdstuk 6);
- toeslagen klokurenmatrix (hoofdstuk 3);
- vakantietoeslag (hoofdstuk 4).

Deze opsomming is limitatief.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om in decentraal overleg overeen te komen, dat bedrijfseigen regelingen als bronnen worden aangemerkt.

1.8.3. *Uitgangspunten*

- kostenneutraliteit, hetgeen overigens onverlet laat dat op ondernemingsniveau kan worden besloten tot stimulering van bepaalde keuzes in dit kader;
- binnen de in decentraal overleg gemaakte afspraken over het meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden, bestaat keuzevrijheid voor de werknemer;
- de keuze van een werknemer geldt voor een bepaalde, in decentraal overleg vast te stellen, looptijd.

1.8.4. *Ruilvoet*

De ruilvoet van een arbeidsvoorwaarde wordt bepaald op basis van het feitelijk salaris per uur dan wel het feitelijk inkomen per uur (zie definities in artikel 1.2.4.).

HOOFDSTUK 2: FUNCTIE-INDELING EN BELONING

2.1. Functie-indeling

2.1.1. *Handboek functie-indeling*

Teneinde de juiste functiesalarisschaal van de door de werknemer te vervullen functie te bepalen, dient deze functie te worden ingedeeld op een van de functieniveaus A t/m K in de functiesalaristabel, zoals vermeld onder artikel 2.2.1.

De indeling naar functieniveaus geschiedt door of namens de werkgever, met behulp van het Handboek functie-indeling Grafimedia volgens de daarin beschreven procedures en spelregels. Deze indeling wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer.

Het Handboek functie-indeling Grafimedia maakt deel uit van de cao.

2.1.2. *Bezwaar en beroep*

Een eventueel bezwaar van een werknemer tegen de indeling van zijn functie wordt binnen de onderneming middels een interne bezwaarprocedure behandeld.

Indien de werknemer vervolgens zijn bezwaar handhaaft, dan kan hij schriftelijk en gemotiveerd in beroep gaan bij de Commissie cao-zaken.

De regeling beroep bij de Commissie cao-zaken maakt deel uit van het Handboek functie-indeling Grafimedia.

2.1.3. *Afwijkende indelingssystematiek*

Wordt in een onderneming of een deel van een onderneming een methode van functie-indeling gehanteerd, die afwijkt van de systematiek van het Handboek functie-indeling Grafimedia, dan kan voor de toepassing van deze afwijkende systematiek toestemming gevraagd worden aan de ROGB. Deze toestemming wordt verleend indien ten minste wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- deze afwijkende methode zal gebaseerd moeten zijn op een in Nederland erkende systematiek;
- de functieschaalsalarissen van de bij de afwijkende methode behorende functieniveaus dienen minimaal gelijk te zijn aan die welke vermeld staan in de beloningsstructuur onder artikel 2.2.1.;
- er zal voorzien moeten zijn in een sluitende eigen bezwaarprocedure, waarbij de beroepsgang naar de Commissie cao-zaken is uitgesloten.

Zie ook Protocolaire Bepaling 2.1.: Herindeling functies.

2.2. Beloning exclusief toeslagen

De feitelijke salarissen, dan wel de feitelijke inkomens van werknemers, worden verhoogd met 2% per 1 juli 2012 en met 1% per 1 januari 2013. Daarbij worden de decentrale invoeringsafspraken BETSY gerespecteerd.

Deze verhogingen gelden eveneens voor de bedragen van de aanvangs- en eindsalarissen in de functiesalaristabellen in artikel 2.2.1. De aanloopstappen zijn afgeleid van de aanvangssalarissen.

2.2.1. *Functiesalaristabel grafimedia*

Voor de in artikel 2.1.1. genoemde functieniveaus A t/m K gelden voor werknemers van 18 jaar en ouder de volgende functiesalaristabellen met daarin per functieniveau de functiesalarisschaal en de standaardverhogingen.

Functionesalaristabel per 1 juli 2012 in euro's ten gevolge van de collectieve salarisverhoging van 2%											
Functionieniveaus	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<i>Functionesalarisschaal</i>											
Aanloopstap 5	939,64	976,88									
Aanloopstap 4	1064,94	1107,13	1162,46	1219,00	1280,88	1361,18					
Aanloopstap 3	1190,22	1237,40	1299,21	1362,40	1431,57	1521,32	1614,74	1742,06	1897,30		
Aanloopstap 2	1315,51	1367,65	1435,97	1505,83	1582,26	1681,45	1784,71	1925,43	2097,02	2330,86	2633,55
Aanloopstap 1	1440,80	1497,89	1572,74	1649,24	1732,94	1841,61	1954,70	2108,80	2296,73	2552,85	2884,35
Aanvangssalaris	1566,29	1628,14	1709,50	1792,65	1883,63	2001,74	2124,66	2292,18	2496,45	2774,84	3135,18
Eindsalaris	1781,20	1886,05	2016,20	2150,58	2306,03	2504,89	2742,30	3071,31	3473,82	4007,10	4684,82
Standaardverhoging*	42,71	42,71	50,89	50,89	60,25	62,60	77,22	86,00	97,70	112,32	129,87

*De laatste standaardverhoging waarmee het eindsalaris wordt bereikt kan hiervan licht afwijken.

Functionesalaristabel per 1 januari 2013 in euro's ten gevolge van de collectieve salarisverhoging van 1%											
Functionieniveaus	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<i>Functionesalarisschaal</i>											
Aanloopstap 5	949,04	986,65									
Aanloopstap 4	1075,59	1118,20	1174,08	1231,19	1293,68	1374,79					
Aanloopstap 3	1202,12	1249,77	1312,20	1376,03	1445,88	1536,53	1630,89	1759,48	1916,27		
Aanloopstap 2	1328,66	1381,33	1450,33	1520,89	1598,08	1698,27	1802,56	1944,68	2117,99	2354,17	2659,89
Aanloopstap 1	1455,21	1512,87	1588,47	1665,73	1750,27	1860,02	1974,25	2129,89	2319,70	2578,38	2913,20
Aanvangssalaris	1581,95	1644,43	1726,59	1810,58	1902,47	2021,76	2145,91	2315,11	2521,41	2802,59	3166,53
Eindsalaris	1799,01	1904,91	2036,36	2172,08	2329,09	2529,94	2769,72	3102,02	3508,56	4047,17	4731,67
Standaardverhoging*	43,14	43,14	51,40	51,40	60,85	63,23	77,99	86,86	98,68	113,45	131,17

*De laatste standaardverhoging waarmee het eindsalaris wordt bereikt kan hiervan licht afwijken.

2.2.2. *Functioneschaalsalaris*

Het functioneschaalsalaris van de werknemer van 18 jaar en ouder is het vastovereengekomen bruto salaris per maand, passend binnen de functionesalarisschaal van de functionesalaristabel grafimedia, behorende bij het niveau van de door de werknemer uitgeoefende functie.

Tot het functioneschaalsalaris worden gerekend alle beloningsbestanddelen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met uitzondering van:

- toeslag(en) in verband met het werken in van dagdienst afwijkende diensten;
- verdiensten uit arbeid verricht in flexibele uren en meeruren;
- tegemoetkoming Ziektekostenverzekering;
- vakantietoeslag;
- winst- en eindejaarsuitkeringen, bonussen e.d.;
- eenmalige bruto uitkering op basis van artikel 3.6.3.;
- uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
- uitkeringen op grond van spaarregelingen en pensioenregelingen;
- vergoedingen van door de werknemer te maken onkosten i.v.m. de uitoefening van zijn functie.

Uitbetaling per week of per 4-wekelijkse periode is toegestaan indien de salarissen naar rato van de afwijkende betalingsperiode worden berekend.

De functieschaalsalarissen zijn gebaseerd op de normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week of wel gemiddeld 156 uur per maand. Het functieschaalsalaris per uur bedraagt 1/156-ste deel van het functieschaalsalaris. Een overeengekomen arbeidsduur die hiervan afwijkt leidt tot een pro rata berekening.

2.2.3. *Wettelijk Minimum (Jeugd)Loon*

1. De werknemer van 18 jaar en ouder heeft jegens de werkgever aanspraak op een functieschaalsalaris dat ten minste gelijk is aan het bij wet vastgestelde Minimumloon of Minimum (Jeugd)loon behorende bij zijn leeftijd.
Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt een functieschaalsalaris gelijk aan het bij zijn leeftijd behorende Wettelijke Minimum Jeugdloon, vermeerderd met 5%.
2. Is een arbeidsduur overeengekomen, welke korter is dan de normale arbeidstijd, dan wordt het Wettelijk Minimum (Jeugd)loon naar evenredigheid verminderd.

2.2.4. *Feitelijk salaris*

Het feitelijk salaris van de werknemer is het vast overeengekomen brutosalaris per maand, uitgezonderd de toeslagen, uitkeringen, vergoedingen e.d., zoals bepaald in artikel 2.2.2., dat ten minste gelijk is aan het functieschaalsalaris, in voorkomende gevallen verhoogd met één of meer salarisbestanddelen boven de van toepassing zijnde cao functiesalarisschaal.

Bij de normale arbeidsduur bedraagt het feitelijk salaris per uur 1/156-ste deel van het feitelijk salaris. Een overeengekomen arbeidsduur die hiervan afwijkt leidt tot een pro rata berekening.

2.2.5. *Berekening toeslagen*

Voor de berekening van het toeslagbedrag voor arbeid in van dagdienst afwijkende diensten, op feestdagen e.d. (zie artikelen 3.1.2., 3.1.5., 3.5.1. en 3.5.2.) en ter bepaling van het toeslagbedrag per uur voor het werken in flexibele uren (zie artikel 3.3.2.), dan wel in meeruren (zie artikel 3.4.), geldt het feitelijk salaris als grondslag, tenzij hierover andersluidende decentrale afspraken m.b.t. de invoering van de Beloningsstructuur en de Toeslagensystematiek zijn gemaakt.

2.2.6. *Functiesalarisschaal, aanloopstappen en standaardverhoging*

1. Voor de werknemer, die zich voor de beoogde functie nog (vrijwel) volledig moet kwalificeren, geldt een indeling op het laagste functieniveau van de betreffende functiefamilie(s). De daarbij behorende functiesalarisschaal is van toepassing.
Dit betreft onder meer de leerling, die deelneemt aan een opleiding, gericht op de vereiste kwalificaties ter volwaardige uitoefening van de beoogde of op termijn uit te oefenen functie.
2. De werknemer die nog niet geheel aan alle kwalificatie-eisen voldoet, welke behoren bij zijn functie, ontvangt minimaal het functiesalaris van de laagste aanloopstap in de schaal, behorende bij het functieniveau waarop de functie is ingedeeld.
Bij normaal functioneren vindt herziening van de aanloopstap in de schaal halfjaarlijks plaats, in beginsel per 1 januari en per 1 juli, door het functiesalaris behorende bij de eerst hogere aanloopstap in die schaal toe te passen, totdat het aanvangssalaris is bereikt.
3. De werknemer, die voldoet aan de kwalificatie-eisen behorende bij zijn functie, ontvangt minimaal het aanvangssalaris van de functiesalarisschaal behorende bij het functieniveau, waarop zijn functie is ingedeeld.
Herziening van het functieschaalsalaris vindt jaarlijks plaats, in beginsel per 1 januari, door toekenning van de standaardverhoging behorende bij het betreffende functieniveau, totdat het eindsalaris is bereikt.

2.2.7. *Afwijking van de standaardverhoging*

1. In de vorm van een decentrale afspraak kan worden afgeweken van de jaarlijkse toekenning van de standaardverhoging. Daartoe dient dan een systematische wijze van beoordelen van het functioneren van werknemers overeengekomen te worden.
De daaraan gekoppelde gedifferentieerde beloningsregeling, dient in principe voor alle

werknemers te gelden.

Bij normaal functioneren van de werknemer gelden daarbij, als minimum verhogingsstappen, de standaardverhogingen naar omvang en aantal, conform de beloningsstructuur in artikel 2.2.1.

2. Bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan, voor een periode van maximaal één jaar, de verhogingsstap geheel of gedeeltelijk worden uitgesteld. De redenen en de eventueel te nemen maatregelen in deze dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
3. Bedrijven met een ondernemingsraad kunnen, in de vorm van een decentrale afspraak, door middel van een gedifferentieerde beloningsregeling afwijken van artikel 2.2.7. lid 2. Deze beloningsregeling moet gestoeld zijn op een wijze van personeelsbeoordeling d.m.v. een erkend beoordelingssysteem en in principe voor alle werknemers gelden.

2.3. Wijziging in functieniveau

2.3.1. Functie op hoger functieniveau

Als in de loop van het dienstverband een werknemer wordt aangesteld in een hoger ingedeelde functie, dan wel als zijn functie hoger wordt ingedeeld ten gevolge van herwaardering van de functiezwaarte, dan ontvangt de werknemer een nieuw feitelijk salaris behorende bij het desbetreffende functieniveau en wel op de volgende wijze:

- Bij beloning volgens de aanloopstappen geldt als nieuw feitelijk salaris ten minste het dichtstbijzijnde hogere bedrag volgens de aanloopstappen, behorende bij de functiesalarisschaal van het hogere functieniveau, doch ten hoogste het aanvangssalaris van die hogere functiesalarisschaal.
- Bij beloning vanaf het aanvangssalaris of hoger ontstaat een nieuw feitelijk salaris door toekenning van een standaardverhoging behorende bij het hogere functieniveau. Daarbij geldt het aanvangssalaris van het nieuwe functieniveau als minimum.

De nieuwe beloning gaat in vanaf de eerste dag van de maand volgend op die, waarin de in dit artikel omschreven aanstelling plaats vindt, dan wel waarin de herwaardering van de functie werkelijk heeft plaats gevonden.

Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie is mogelijk gedurende maximaal twaalf maanden. De verhoging naar het daarbij behorende hogere beloningsniveau wordt als tijdelijke toeslag uitgekeerd.

Wordt de voorlopige plaatsing omgezet in een definitieve aanstelling, dan vervalt de tijdelijke toeslag en wordt dit bedrag toegevoegd aan het feitelijk salaris, zodat hierdoor het nieuwe beloningsniveau ontstaat, behorende bij het hogere functieniveau.

2.3.2. Functie op lager functieniveau

Indien, in de loop van het dienstverband, een werknemer wordt aangesteld in een lager ingedeelde functie, dan geldt de functiesalarisschaal van het betreffende nieuwe, lagere, functieniveau. Is het feitelijk salaris lager dan het nieuwe eindsalaris, dan wordt de beloningsontwikkeling voortgezet volgens de nieuwe, lagere functiesalarisschaal.

Als het feitelijk salaris hoger is dan het nieuwe eindsalaris, dan geldt dit eindsalaris als nieuw functieschaalsalaris. Het salarisbestanddeel boven dit eindsalaris geldt als individuele toeslag.

Indien en voor zover werkgever en werknemer afspraken maken omtrent deze individuele toeslag, dan dienen deze afspraken schriftelijk te worden vastgelegd.

2.4. Werktijdvermindering oudere werknemers

Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijv. de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie.

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering dan geldt voor de werknemer van 60 jaar of ouder, die niet langer dan 2 jaar verwijderd is van de datum van uittreden, het volgende recht:

80% werken, 90% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw en behoud VUT-rechten (onder handhaving van de premieverdeling werkgever/werknemer).

Bovenstaand verzoek kan door een werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren geweigerd worden.

In verband met de einddatum van de RFR-regeling, die geldt tot 1 april 2012, geldt de volgende alinea tot 1 april 2012:

In geval een werknemer in de eerste twee jaar van zijn werktijdvermindering ontslagen wordt als gevolg van reorganisatie en in dat kader recht heeft op een aanvullende uitkering in het kader van de RFR-regeling, wordt de berekening van deze uitkering gebaseerd op zijn oorspronkelijke salaris.

2.5. Beloning flexibele uren en meeruren inbegrepen

Indien de functie van een werknemer is ingedeeld op functieniveau H of hoger, dan kan in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd worden, dat de beloning voor arbeid verricht in uren, of wel boven of wel buiten de overeengekomen arbeidstijdregeling, in het salaris begrepen is. Zie hiervoor tevens het bepaalde in artikel 6.5.4.

2.6. Beloning bij feestdagen

Indien binnen een arbeidstijdregeling of -rooster feestdagen vallen, zoals bedoeld in artikel 6.1.5. en op deze uren geen arbeid wordt verricht, dan worden deze uren doorbetaald. Wordt op een (gedeelte van een) feestdag wel arbeid verricht, dan geldt het toeslagpercentage volgens de klokurenmatrix op zondag, zoals bepaald in artikel 3.5.1.

2.7. Beloning bij vakantie

De beloning van de werknemer tijdens zijn vakantie is gebaseerd op de arbeidstijdregeling, die voor hem geldt, dan wel zou gelden, voorafgaand aan c.q. tijdens zijn vakantie.

Is er als gevolg van wisselingen in arbeidsduur en/of in arbeidstijdregelingen sprake van verschillende overeengekomen beloningsniveaus, dan is de beloning tijdens zijn vakantie gebaseerd op het gemiddelde hiervan, berekend over een representatieve periode van minimaal drie en maximaal twaalf maanden, direct voorafgaande aan de vakantie.

2.8. Beloning bij stagnatie e.d.

Ook indien er incidenteel korter wordt gewerkt dan volgens arbeidstijdregeling of -rooster is overeengekomen, ten gevolge van stagnatie van het productieproces e.d., geldt de beloning behorende bij de overeengekomen arbeidsduur.

Indien echter de stagnatie het gevolg is van opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer, dan kan de werkgever eisen, dat de werknemer de niet gewerkte uren op een ander moment inhaalt, zonder dat over deze uren betaling verschuldigd is.

2.9. Specificatie bij wijziging

De werkgever is verplicht bij iedere wijziging van het feitelijk salaris of van het feitelijk inkomen de werknemer bij de uitbetaling hiervan een schriftelijke specificatie te verstrekken.

2.10. Inhouding schade op de beloning

De werkgever kan alleen het bedrag van de hem door een werknemer toegebrachte schade op de beloning inhouden, indien de schade is veroorzaakt door opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de kant van de werknemer. De werknemer kan tegen deze inhouding bezwaar maken bij de burgerlijke rechter.

2.11. Beloning bij arbeidsongeschiktheid

Voor wat betreft de afspraken met betrekking tot de beloning bij arbeidsongeschiktheid wordt hierbij verwezen naar hoofdstuk 5: Arbeidsongeschiktheid.

2.12. Periodieke toetsing beloningsstructuur

Cao-partijen zullen in beginsel iedere drie jaar, gerekend vanaf 1 januari 1997, overleg voeren over de beloningsstructuur teneinde deze structuur vanuit de systeemkenmerken te toetsen en indien nodig bij te stellen.

HOOFDSTUK 3: TOESLAGEN

3.1. Van dagdienst afwijkende diensten

3.1.1. *Dagdienstrooster*

Indien in arbeidstijdregeling of -rooster arbeid wordt verricht in diensten die allen vallen binnen de tijdzone van 07.00 uur tot 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag, dan is er conform artikel 6.2.2. sprake van een dagdienstrooster. Hiervoor is de klokurenmatrix conform artikel 3.1.4. niet van toepassing.

3.1.2. *Dagdienstrooster inclusief ingeroosterde zaterdag*

Indien in arbeidstijdregeling arbeid wordt verricht in dagdiensten, zoals in artikel 3.1.1. omschreven, en tevens arbeid op zaterdag is ingeroosterd tussen 06.00 uur en 18.00 uur, conform artikel 6.2.3., dan geldt alleen voor de uren op zaterdag tussen 06.00 uur en 14.00 uur een toeslag van 50% en voor uren op zaterdag ná 14.00 uur een toeslag van 100%, in beide gevallen percentages van het uurloon behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5.

3.1.3. *Overige, afwijkende diensten*

De klokurenmatrix, zoals hierna vermeld, geldt voor alle diensten, die afwijken van de dagdienst. Deze diensten, hierna als afwijkende diensten aangeduid, vallen geheel of gedeeltelijk buiten de tijdzone van 07.00 tot 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Een terugkerend patroon van reeksen van diensten zal binnen een tijdsbestek van één dan wel van meerdere weken vallen. In het laatste geval is sprake van een cyclus van weken, zoals dit bijvoorbeeld geldt voor twee- en meerploegendienstroosters.

3.1.4. *Klokurenmatrix voor van dagdienst afwijkende diensten*

00.00	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
	75%	50%				75%	100 %
06.00	25%					50%	
08.00	0%						
14.00						100	
18.00	25%						
20.00							
24.00	50%						

3.1.5. *Toeslag klokurenmatrix*

Binnen een arbeidstijdregeling met één of meer afwijkende diensten worden alle arbeidsuren van de afwijkende dienst(en) verhoogd met de percentages, zoals vermeld in de klokurenmatrix tijdzones. Inclusief deze verhoging ontstaan hierdoor zgn. betaaluren, welke opgeteld worden bij de eventuele arbeidsuren in dagdienst(en).

Door deze betaaluren en eventuele dagdiensturen tezamen te delen door het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de arbeidstijdregeling, ontstaat het gemiddelde toeslagpercentage.

Dit gemiddelde toeslagpercentage wordt genomen over de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5., hetgeen resulteert in het toeslagbedrag voor deze arbeidstijdregeling met één of meer afwijkende diensten.

3.1.6. *Matrix Correctiefactor tweeploegendienst*

Bij een tweeploegendienstrooster geldt een Matrix Correctiefactor van 5% voor iedere week, waarin twee of meer vroege diensten beginnen tussen 06.00 uur en 07.00 uur, dan wel waarin twee of meer late diensten eindigen tussen 19.00 uur en 24.00 uur. Gerekend over een periode van twee weken ontstaat een gemiddelde Matrix Correctiefactor, welk percentage toegevoegd wordt aan het gemiddelde toeslagpercentage volgens de klokurenmatrix.

3.2. Afbouw bij wijziging afwijkende diensten

3.2.1. Terugval feitelijk inkomen

Bij beëindiging of structurele wijziging van afwijkende diensten in een arbeidstijdregeling, conform artikel 3.1.3., zal een afbouw plaatsvinden van het bedrag waarmee het feitelijk inkomen als gevolg daarvan terugvalt en wel volgens het afbouwschema in artikel 3.2.5. Salarisverhogingen worden tijdens de afbouwperiode niet verstrekt over het af te bouwen bedrag.

3.2.2. Voorwaarden

De afbouwregeling is slechts van toepassing indien:

- de beëindiging of wijziging geschiedt op initiatief van de werkgever;
- ten minste een half jaar onafgebroken in afwijkende diensten in een arbeidstijdregeling is gewerkt, waarbij de vakantie niet als onderbreking geldt.

3.2.3. Uitzondering

Indien werknemer op grond van door hem als bijzondere en om persoonlijke reden ervaren overmacht, voor zover er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid tot het werken in betreffende diensten, werkgever verzoekt om beëindiging of wijziging van het werken in afwijkende diensten dan kan werknemer eveneens een gemotiveerd en schriftelijk verzoek doen voor het van toepassing laten zijn van de afbouwregeling. Werkgever neemt over dit verzoek een beslissing die schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer wordt meegedeeld.

3.2.4. Geen (verdere) afbouw

Afbouw c.q. verdere afbouw vindt niet plaats vanaf de vijftienvijftigste verjaardag van een werknemer, voor wie reeds voor zijn vijftigste verjaardag een arbeidstijdregeling met afwijkende diensten gold.

Gold een dergelijke arbeidstijdregeling eerst na zijn vijftigste verjaardag, dan vindt afbouw c.q. verdere afbouw niet plaats vanaf de zestigste verjaardag van een werknemer.

3.2.5. Afbouwschema

Per werknemer vindt afbouw plaats van het bedrag waarmee het feitelijk inkomen terugvalt, volgens het navolgende schema.

Voor de berekening van de afbouw volgens het navolgende schema, wordt uitgegaan van de tijdsduur van de afwijkende dienst waarmee het feitelijk inkomen terugvalt.

Indien en voor zover een werknemer in diverse opeenvolgende afwijkende diensten heeft gewerkt vindt de afbouw per dienst plaats. Reeds volledig afgebouwde diensten tellen qua tijdsduur niet mee voor eventuele toekomstige afbouwregelingen (anticumulatie).

in afwijkende diensten gewerkt gedurende	doorbetaling in maanden	afbouw % per maand
6 t/m 12 mnd.	0	40%
13 t/m 24 mnd.	2	20%
25 mnd. t/m 5 jr.	3	10%
6 t/m 10 jr.	6	10%
11 t/m 15 jr.	6	7,75%
16 t/m 25 jr.	6	5,25%
26 jr. en langer	6	3,7%

Een deel van een maand of een jaar geldt als een hele maand respectievelijk een vol jaar.

3.3. Flexibele uren

3.3.1. Verevening in tijd

Conform artikel 6.3.4. worden flexibele uren in beginsel verevend in de vorm van evenveel vervangende vrije uren binnen de vastgestelde arbeidstijdregeling.

3.3.2. Toeslag flexibele uren

Naast de verevening in tijd, genoemd in het vorige artikel, geldt een toeslagbedrag voor flexibele uren in de avond, de nacht of in het weekend en die derhalve buiten de tijdzone van 06.00 uur tot 20.00 uur vallen op maandag tot en met vrijdag. Dit toeslagbedrag ontstaat door percentages volgens de klokurenmatrix toe te passen op het uurloon behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5. Deze toeslag wordt gelijk met de periodieke betaling uitbetaald.

3.4. Meeruren

Toeslag meeruren

Voor het verrichten van arbeid in meeruren, conform artikel 6.4., geldt een toeslag.

De toeslag ontstaat door de percentages volgens de klokurenmatrix te nemen en deze toe te passen op het uurloon behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5.

Het nul-percentage in de klokurenmatrix wordt in dit geval echter vervangen door het percentage van 25%.

De beloning per meeruur mag echter niet lager zijn dan het feitelijk salaris per uur, in voorkomende gevallen vermeerderd met het toeslagbedrag per uur voor afwijkende diensten, zoals bepaald in artikel 3.1.5. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspreken of de gewerkte meeruren en de toeslag voor het werken in meeruren in tijd of geld dan wel in een combinatie van tijd of geld worden vergoed.

3.5. Feestdagen, Goede Vrijdag, 24 en 31 december

3.5.1. Indien arbeid wordt verricht op feestdagen, zoals vermeld in artikel 6.1.5., dan geldt hiervoor het percentage volgens de klokurenmatrix op zondag.

3.5.2. Indien arbeid wordt verricht op Goede Vrijdag, 24 en 31 december na 16.00 uur, voor zover deze laatste dagen niet op een zondag vallen, dan gelden als percentages: 50% voor de uren tot 18.00 uur en 100% voor de uren tot 24.00 uur, in beide gevallen van het uurloon, behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5.

Indien op deze dagen, ná 16.00 uur, een nachtdienst volgt, dan gelden in afwijking hiervan vanaf 22.00 uur de percentages volgens de klokurenmatrix (zie artikel 6.1.6.).

3.6. Diverse toeslagen

3.6.1. Bedrijfshulpverlener

De werknemer die als bedrijfshulpverlener is aangesteld en als zodanig functioneert, ontvangt een toeslag van € 175,- bruto per jaar.

3.6.2. Tijdelijk functioneren als praktijkopleider

Indien een functionaris, die over de hiertoe relevante kwalificaties beschikt en die in de praktijkovereenkomst als praktijkopleider wordt benoemd, tijdelijk wordt ingezet ter instructie en begeleiding van grafisch technische werknemers in opleiding, dan geldt gedurende deze periode een bruto toeslag per maand ter grootte van de standaardverhoging van functieniveau G.

3.6.3. Eenmalige bruto uitkering

Als gevolg van het vervallen van de wettelijke fiscaliteit met ingang van 1 januari 2012 m.b.t. spaarloon en levensloop heeft de werknemer, ter vervanging daarvan, jaarlijks recht op een eenmalige bruto uitkering van de werkgever van 1% van het bruto feitelijk jaarinkomen (tot ten hoogste het maximum SV-loon). (Deze uitkering komt overeen met de vroegere bijdrage van de werkgever van 1.05 % van het loon SV (gemaximeerd op max. SV)).

Betaling vindt plaats met de voorlaatste salarisbetaling van het jaar en is gebaseerd op het feitelijk salaris of feitelijk inkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele andere vaste

toeslagen in de periode van 1 november tot en met 31 oktober van een kalenderjaar. In bedrijven met een salarisspatroon dat afwijkt van de maandelijkse termijnen wordt een periode gehanteerd waarbij zo dicht mogelijk wordt aangesloten bij genoemde data.

De werknemer die in de loop van de aangegeven periode in dienst en/of uit dienst treedt heeft aanspraak op een evenredig deel van deze eenmalige bruto uitkering.

Indien en voor zover de inwerkingtreding van de door de overheid beoogde vitaliteitsregeling leidt tot een wettelijke premiebijdrage, dan zal deze eenmalige bijdrage daarbij worden betrokken.

HOOFDSTUK 4: VAKANTIETOESLAG

4.1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van ieder kalenderjaar tot en met 30 april van het hierop volgende kalenderjaar.

Geldt in een bedrijf een salarisbetalingspatroon dat afwijkt van de maandelijkse termijnen, dan kan een andere periode als vakantietoeslagjaar worden gehanteerd, waarbij zo dicht mogelijk wordt aangesloten bij genoemde data.

4.2. Aanspraak

De werknemer die in dienstbetrekking is tijdens het vakantietoeslagjaar heeft aanspraak op een vakantietoeslag van 8% van zijn feitelijk salaris of feitelijk inkomen (zie bij 'Definities': artikel 1.2.4.), alsmede van de loondoorbetaling bij ziekte, uitkeringen krachtens de Ziektewet (ZW), de Werkloosheidswet (WW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en eventuele aanvullingen op deze uitkeringen. Indien de werknemer aanspraak heeft op een uitkering van vakantietoeslag krachtens de WW, de WAO of de WIA, dan wordt dit bedrag in mindering gebracht op de vakantietoeslag ingevolge dit artikel.

4.3. Berekening en uitbetaling

Jaarlijks wordt in mei de vakantietoeslag voor de werknemer bepaald.

Hiertoe wordt 8% berekend van de feitelijke salarissen, of ingeval van afwijkende diensten van de feitelijke inkomens (zie bij 'Definities': artikel 1.2.4.) en van eventuele uitkeringen krachtens de sociale wetten, zoals bepaald in artikel 4.2., betreffende de periode van zijn dienstverband gedurende het direct voorafgaande vakantietoeslagjaar.

De vakantietoeslag wordt uiterlijk in juni daaropvolgend uitbetaald.

4.4. Tussentijdse beëindiging

Bij beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van een vakantietoeslagjaar maakt de werknemer aanspraak op de vakantietoeslag van 8% van de salarissen en uitkeringen krachtens de sociale wetten, conform artikel 4.2., betreffende de periode van zijn dienstbetrekking, waarover nog geen vakantietoeslag is uitgekeerd.

HOOFDSTUK 5: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In verband met de overgang per 29-12-2005 van WAO naar WIA moeten voor de regelgeving in de cao en de toepassing daarvan in de praktijk twee groepen worden onderscheiden met als scheidslijn ziek vóór of na 01-01-2004.

Dit hoofdstuk 5 heeft betrekking op werknemers die ziek geworden zijn op of na 01-01-2004 en bij voortdurende van arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WIA uitkering.

Voor de groep werknemers ziek geworden vóór 01-01-2004 geldt in een aantal situaties nog de WAO. Die groep ontvangt ook aanvulling volgens de aanvullingsregeling op de WAO zoals die gold op 31-12-2003. Deze regeling is op te vragen bij ROGB.

5.1. Loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken van ziekte

5.1.1. Loondoorbetaling tijdens de eerste 52 weken van ziekte

De werkgever zal de werknemer, die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte op basis van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), daarop gedurende de eerste 52 weken een aanvulling geven tot 100% van zijn laatstverdiende loon voor ingang arbeidsongeschiktheid, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

5.1.2. Loondoorbetaling tijdens de daaropvolgende 52 weken van ziekte

Aansluitend aan de periode genoemd in artikel 5.1.1. en over ten hoogste 52 weken zal de werkgever de werknemer die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte op basis van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken naar loonwaarde of op arbeidstherapeutische basis op advies van de arboarts, 100% doorbetalen over het gewerkte deel voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA. Over het resterende, niet werkzame, deel wordt niet aangevuld op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

De werknemer van wie op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat er geen enkel perspectief is op terugkeer op de arbeidsmarkt ontvangt (zo nodig met terugwerkende kracht) over deze periode van 52 weken 100% loondoorbetaling voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA (zie *verzekeringsverplichtingen artikel 5.7.2.*).

Toelichting 5.1.2.:

Bepalen van het ‘deel dat gewerkt wordt’

Het ‘deel dat gewerkt wordt’ kan in veel gevallen gelezen worden als ‘het aantal uren dat iemand werkt’. Dus gewerkte uren maal oude uurloon (incl. vaste toeslagen). Het aantal uren dat gewerkt wordt ten opzichte van het oude aantal uren bepaalt het ‘deel’ waarover de wettelijke loondoorbetaling van 70% tot 100% wordt aangevuld. Over de overige uren wordt de wettelijke 70% doorbetaald.

Die methode is echter niet altijd toe te passen. Bijvoorbeeld als er sprake is van overgang naar een andere voltijdssituatie of als de werknemer in deeltijd meer uren gaat werken.

Verschillen in voltijd

Bij het bepalen van ‘het deel dat gewerkt wordt’ ontstaat een probleem als iemand wisselt van voltijdssituatie, bijvoorbeeld overgaat naar dagdienst, na voltijds gewerkt te hebben in ploegendienst. Pas bij voltijds werken in dagdienst, werkt de werknemer ‘volledig’ en zou de werknemer tot 100% van het oude loon aangevuld dienen te krijgen. Bij toepassing van de bovengenoemde urenberekening zou de werknemer echter al in een gedeeltelijke dagdienst – dus werken voor een ‘deel’- daarop uitkomen, omdat in dagdienst meer uren wordt gewerkt dan in ploegendienst. Correctie is nodig voor het verschil in voltijd. Voor een juiste uitkomst van de urenmethode dient het inkomen per uur bij een overgang van

ploegendienst naar dagdienst naar rato te worden omgerekend. Hiervoor geldt de volgende berekeningswijze:

$$\frac{\text{voltijd ploeg}}{\text{voltijd dag}} \times \text{oude uurloon}$$

Méér uren werken deeltijdwerker

De urenmethode gaat ook niet op als een deeltijdwerker binnen dezelfde dienst méér uren gaat werken (tegen lager loon). Zodra iemand net zoveel uren werkt als daarvoor, dan is - in de urenmethode - het niveau van 100% van het oude loon bereikt. Gaat iemand méér uren werken dan daarvoor, dan blijft het niveau waartoe moet worden aangevuld 100% van het oude loon.

5.1.3 *Pensioenopbouw eerste twee ziektejaren*

De pensioenopbouw wordt tijdens de eerste twee ziektejaren ongewijzigd voortgezet. Voor de berekening van de pensioenopbouw wordt uitgegaan van een (fictief) pensioengevend salaris gelijk aan 100%. Over dat (fictief) pensioengevend salaris is de volledige pensioenpremie met de gebruikelijke verdeling werkgever/werknemer verschuldigd.

5.2. **Aanvulling WIA-uitkering**

- 5.2.1. In geval van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de werknemer, die recht heeft op een IVA-uitkering, gedurende ten hoogste 12 maanden daarop aanvullen tot 100% van zijn laatstverdiende nettoloon vóór ingang arbeidsongeschiktheid, voor zover dat loon niet meer bedraagt dan het maximum netto dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).
- 5.2.2. In geval van volledige (80% tot 100%), maar niet duurzame (omdat er kans is op herstel) arbeidsongeschiktheid, zal de werkgever de werknemer, die recht heeft op een WGA-uitkering, gedurende ten hoogste 12 maanden daarop aanvullen tot 100% van zijn laatstverdiende nettoloon vóór ingang arbeidsongeschiktheid, voor zover dat loon niet meer bedraagt dan het maximum netto dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA.
- 5.2.3. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de werknemer, die recht heeft op een WGA-uitkering en die bij de eigen werkgever zodanige werkzaamheden verricht dat hij zijn resterende verdien capaciteit volledig benut, gedurende ten hoogste 12 maanden een aanvulling geven op de som van loon en WGA-uitkering tot 100% van zijn laatstverdiende nettoloon vóór ingang arbeidsongeschiktheid, voor zover dat nettoloon niet meer bedraagt dan het maximum netto dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA.
- 5.2.4. Behoudens het bepaalde in artikel 5.2.3. zal de werkgever bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de werknemer, die recht heeft op een WGA-uitkering, gedurende ten hoogste 12 maanden daarop een aanvulling geven volgens onderstaand schema:

Arbeidsongeschiktheidsklasse	35% tot 45%: 12%*
	45% tot 55%: 15%*
	55% tot 65%: 18%*
	65% tot 80%: 21,75%*

*van zijn laatstverdiende loon vóór ingang arbeidsongeschiktheid voor zover dat loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA.

Toelichting bij 5.2.4.:

Het betreft hier de situatie waarin de werknemer zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut en/of de situatie waarin de werknemer werkzaam is bij een andere werkgever.

- 5.2.5. Voor de toepassing van de in artikel 5.2. genoemde periode van 12 maanden worden opeenvolgende perioden van volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid samengeteld. Indien perioden van arbeidsongeschiktheid worden onderbroken door perioden van volledige hervatting van de werkzaamheden, dan worden die perioden van arbeidsongeschiktheid in de navolgende situaties samengeteld:
- a. is er sprake van een hernieuwde uitval als gevolg van een naar objectief medisch oordeel overwegend andere oorzaak van arbeidsongeschiktheid, dan worden bij een onderbreking van minder dan drie jaar de perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld;
 - b. is er sprake van uitval als gevolg van naar objectief medisch oordeel overwegend dezelfde oorzaak van arbeidsongeschiktheid, dan worden bij een onderbreking van minder dan vijf jaar de perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld.

5.3. Aanvulling in geval arbeidsongeschiktheid lager dan 35%

- 5.3.1. De werkgever sluit ten behoeve van werknemers, die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn in de zin van de WIA, die tenminste 15% en minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en daardoor niet in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA, een verzekering op basis waarvan door de verzekeraar in vervolg op de eerste twee ziektejaren, een periodieke uitkering wordt verstrekt van 70% van het laatst verdiende loon vóór ingang arbeidsongeschiktheid voor zover dit loon niet uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA, vermenigvuldigd met het daadwerkelijk door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Vervolgens wordt jaarlijks, per 1 juli, het arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld door de verzekeraar op de wijze zoals in artikel 5.3.2. beschreven, waarbij het door de UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage als plafond geldt.

Na het vaststellen van het nieuwe percentage door de verzekeraar, wordt in de berekening het door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage vervangen door het nieuw berekende percentage van de verzekeraar. Deze systematiek wordt jaarlijks herhaald tot aan het moment dat het op deze wijze berekende arbeidsongeschiktheidspercentage uitkomt onder de grens van 15%. Op dat moment stopt de uitkering op grond van deze verzekering.

- 5.3.2. De berekening van het arbeidsongeschiktheidspercentage door de verzekeraar geschiedt volgens de methode:
- Loon oud minus het werkelijke, met arbeid verdiende resterende loon (loon nieuw), gedeeld door loon oud. Vervolgens wordt deze uitkomst vermenigvuldigd met 100%. Uitgangspunt bij deze berekening is volledige benutting van de resterende verdien capaciteit. Is dat niet het geval, dan geldt in de berekening, in plaats van het werkelijk verdiende loon, 100% van de resterende verdien capaciteit als 'loon nieuw'.
- Indien het berekende arbeidsongeschiktheidspercentage hoger uitkomt dan door de UWV is vastgesteld, dan geldt het door de UWV vastgestelde percentage.

5.4. Beperking recht op aanvulling

- 5.4.1. Onverminderd de wettelijke mogelijkheden tot sanctionering, vervalt het recht op aanvulling op grond van de artikelen 5.1., 5.2. en 5.3., als:
- a. Werknemer zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende meewerkt aan eigen herstel, werkhervatting of re-integratie, waaronder in ieder geval verstaan wordt het niet voldoen aan de verplichtingen als genoemd in artikel 7:660a BW;
 - b. Werknemer niet meewerkt aan regres bij aansprakelijkheid van derden;
 - c. De arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het niet gebruiken van aanwezige beschermingsmiddelen;
 - d. De arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het nemen van onverantwoorde risico's (opzet, grove schuld).
- 5.4.2. Bij de vaststelling of sprake is van een situatie als genoemd in artikel 5.4.1. a. t/m d., vraagt de werkgever het oordeel van de arbo-arts.

5.5. Nadere regels met betrekking tot de aanvullingen

- 5.5.1. Het begrip loon, zoals genoemd in de artikelen 5.1., 5.2. en 5.3., is gelijk aan het begrip loon in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
- 5.5.2. Op het loon waartoe wordt aangevuld in de artikelen 5.1. en 5.2. worden in mindering gebracht de wettelijke uitkeringen, de verzekeringsuitkeringen en de inkomsten uit werkzaamheden, zoals genoemd in artikel 7:629 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
- 5.5.3. Onder nettoloon, als bedoeld in artikelen 5.2.1., 5.2.2. en 5.2.3., wordt verstaan het loon van de werknemer onder aftrek van de voor hem gebruikelijke inhoudingen.
- 5.5.4. Sanctiekortingen hoeven niet te worden aangevuld.

5.6. Indexering

- 5.6.1. De aanvulling, als bedoeld in artikel 5.1., wordt geïndexeerd met de voor deze cao van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.
- 5.6.2. De aanvullingen, als bedoeld in artikel 5.2., worden geïndexeerd met de van toepassing zijnde algemene wijzigingen van de WIA-uitkeringen.

5.7. Verzekeringsverplichtingen

- 5.7.1. Namens cao-partijen heeft de ROGB met verzekeraar Centraal Beheer Achmea te Apeldoorn ten behoeve van werknemers en werkgevers een overeenkomst gesloten, gericht op collectieve dekking van het WGA-hiaat.

Het WGA-hiaat ontstaat bij een benutting van minder dan 50% van de, door het UWV vastgestelde, resterende verdien capaciteit. De WGA-uitkering wordt in dat geval berekend met als grondslag het minimumloon in plaats van het eigen loon. De verzekering dekt een bruto-aanvulling van 70% van het verschil tussen zijn laatstverdiende loon vóór ingang arbeidsongeschiktheid (voor zover dit niet uitgaat boven het maximum dagloon bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA) en het wettelijke minimumloon, vermenigvuldigd met het door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.

Deze overeenkomst en de in dat kader afgesloten verzekeringen worden administratief uitgevoerd door Achmea Inkomensverzekeringen (AIV) te Hoofddorp, in nauwe aansluiting op de uitvoering van de WIA.

De werkgever is bevoegd en gehouden binnen dit collectieve kader deze verzekering namens de werknemer af te sluiten en de door de werknemer uit hoofde van deze verzekering verschuldigde bedragen op het salaris van de werknemer in te houden. De werknemer is gehouden te participeren in deze door werkgever afgesloten verzekering.

Toelichting 5.7.1.:

Werkgevers die in voorgaande jaren op grond van dispensatie niet deelnamen aan de door ROGB collectief geregelde WAO-hiaatverzekering en elders een aan de ROGB-regeling gelijkwaardige WGA-hiaatverzekering hebben getroffen, hoeven niet opnieuw dispensatie te vragen.

- 5.7.2. Namens cao-partijen heeft de ROGB met Centraal Beheer Achmea te Apeldoorn ten behoeve van werknemers en werkgevers een overeenkomst gesloten, gericht op collectieve dekking van de werkgeversverplichtingen op grond van de artikelen 5.1.2. (*de IVA-situatie*), 5.2. en 5.3.

Deze overeenkomst en de in dat kader afgesloten verzekeringen worden administratief uitgevoerd door Achmea Inkomensverzekeringen (AIV) te Hoofddorp, in nauwe aansluiting op de uitvoering van de WIA.

Werkgever is gehouden binnen dit collectieve kader deze verzekeringen af te sluiten.

Toelichting 5.7.2.:

Afhankelijk van de omvang en de draagkracht van de onderneming, kan de ondernemer besluiten het risico van de aanvulling op grond van artikelen 5.1. (de IVA-situatie) en 5.2. geheel of gedeeltelijk zelf te dragen. In dat geval is minimaal een voorziening vereist waarmee deze aanvullingsverplichtingen in geval van faillissement zijn afgedekt.

De mogelijk langdurige aanvullingsverplichting op grond van artikel 5.3. dient geheel extern te zijn verzekerd.

- 5.7.3. De werknemer is gehouden alle gegevens, die nodig zijn voor een goede en efficiënte uitvoering van de hiervoor genoemde verzekeringen, tijdig en volledig te verschaffen. In dat verband is hij gehouden zijn medewerking te verlenen aan verstrekking door bedrijf, arbodienst, bedrijfsvereniging en uitvoeringsinstelling van de voor de uitvoering benodigde gegevens aan de uitvoerder van deze verzekeringen en zo nodig daartoe machtiging te verlenen.

5.8. Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte

Tussen werkgever en werknemers worden decentrale afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte.

Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van het volumebeleid arbeidsongeschiktheid door cao-partijen, wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer, onder meer door:

- het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
- het, daar waar nodig, opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige arbodienst en op basis van de risicoanalyse;
- het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
- het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarderen arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in de cao.

De regeling m.b.t. arbeidsvoorwaardelijke stimulansen wordt niet toegepast in geval de ziekte is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, tenzij er sprake is van schuld of grove nalatigheid van de betreffende werknemer.

5.9. Verzuimmanagement- en re-integratievoorziening alsmede deskundige bijstand bij het Arbeidsomstandighedenbeleid

- 5.9.1. Tijdens de looptijd van het arboconvenant Grafimedia is het Verzuimsteunpunt Grafimedia opgericht. Dit verzuimsteunpunt staat werkgevers bij in de verplichtingen zoals omschreven in artikel 13 en 14 van de geldende Arbeidsomstandighedenwet.
- 5.9.2. Het Verzuimsteunpunt Grafimedia zal, mede door inschakeling van gecontracteerde partners en inschakeling van derden, zorg dragen voor deskundige bijstand conform artikel 14, lid 1b (begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten) en lid 1d (arbeidsomstandighedenspreekuur) van de geldende Arbeidsomstandighedenwet.
- 5.9.3. Het Verzuimsteunpunt Grafimedia voorziet, mede door inschakeling van derden, tevens in deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming conform artikel 13 van de geldende Arbeidsomstandighedenwet. Ook is via de gecontracteerde partners van het

Verzuimsteunpunt Grafimedia de deskundige bijstand conform artikel 14 lid 1a (toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie) en lid 1c (arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuring) geregeld.

- 5.9.4. Voor bedrijven die zich voor deskundige bijstand als bedoeld in de artikelen 13 en 14 van de geldende Arbeidsomstandighedenwet aansluiten c.q. hebben aangesloten bij het Verzuimsteunpunt Grafimedia is hiermee de werknemersinstemming geregeld en is niet langer sprake van een verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst op grond van Artikel 14a van de geldende Arbeidsomstandighedenwet.

5.10. Brancheversie Risico-inventarisatie en -evaluatie (Branche RI&E)

- 5.10.1. Sociale partners in de Grafimedia beschikken over een geactualiseerde en erkende digitale branche risico-inventarisatie, de RI&E Grafimedia, genaamd. Met de risico-inventarisatie brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet in dienen te richten.
- 5.10.2. Indien een bedrijf met minder dan 26 werknemers de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerd arbo-deskundige nodig.
- 5.10.3. Indien een bedrijf met 26 werknemers of meer de branche RI&E zelf uitvoert, is een lichte toets door een gecertificeerd arbo-deskundige mogelijk. Dit onder de voorwaarde dat de preventiemedewerker die bij de uitvoering van de RI&E betrokken is, de branche opleiding heeft voltooid.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSTIJDEN

6.1. Algemene bepalingen

6.1.1. *Overleg in ondernemingen*

1. Tussen werkgever en werknemers worden decentrale afspraken gemaakt over een arbeidstijdregeling of arbeidsrooster betreffende arbeidsduur, arbeidstijden, pauzes en rusttijden, per dienst en per week, dan wel per cyclus van meerdere weken.
Bij het vaststellen van een arbeidsrooster spelen naast bedrijfseconomische en –organisatorische uitgangspunten ook sociale en fysieke aspecten een rol. In geval van afwijkende diensten heeft de OR of de personeelsvertegenwoordiging daarbij het recht om roosters te laten toetsen met behulp van de Rooster Risico Profiel Analyse (RRPA) of een vergelijkbaar instrument.
2. Vervolgens kan in de onderneming middels decentrale afspraken worden bepaald of, en zo ja op welke wijze, de overeengekomen arbeidstijdregeling wordt aangepast door middel van flexibele uren.
3. In de navolgende artikelen is aangegeven welke nadere bepalingen met betrekking tot 6.1.1.1. en 6.1.1.2. gelden.

6.1.2. *Aanzegging arbeidstijdregeling*

Nadat de werknemers in kennis zijn gesteld van de overeengekomen arbeidstijdregeling, die voor hen gaat gelden, wordt een periode van ten minste vier dagen en ten hoogste 28 dagen in acht genomen, alvorens de nieuwe regeling in werking treedt.
In de vorm van een decentrale afspraak wordt deze aanzeggingsperiode per arbeidstijdregeling vastgesteld.

6.1.3. *Pauze en rusttijden*

a. Pauze

- Bij een arbeidsduur per dienst van meer dan 5,5 uur, wordt de arbeid onderbroken door een pauze van ten minste een half uur. Overeengekomen kan worden deze pauze te splitsen in tweemaal een kwartier.
- Deze pauze wordt doorbetaald, indien de productie tijdens de pauzes van veelal wisselende groepen werknemers normaal doorgang vindt en, volgens afspraak, werknemers in dringende gevallen ook tijdens hun pauze handelend moeten optreden bij een verstoring van het productieproces.
- Bij een arbeidsduur van meer dan 9,5 uur geldt een extra pauze van een kwartier, welke wordt doorbetaald.

b. Rusttijden

- De normale dagelijkse rusttijd bedraagt ononderbroken ten minste 11 uur.
Indien de arbeid eindigt na 02.00 uur bedraagt de dagelijkse rusttijd ononderbroken ten minste 14 uur.
- De wekelijkse rusttijd bedraagt ononderbroken ten minste 36 uur per zeven etmalen.
Na een reeks van ten minste drie en ten hoogste zes nachtdiensten geldt een ononderbroken rusttijd van minimaal 48 uur.

6.1.4. *Zondag*

Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. Indien noodzakelijkerwijs toch arbeid op zondag verricht moet worden, dan heeft de werknemer het recht dit te weigeren, tenzij het tegendeel is bedongen.
In geval de werknemer van dit recht gebruik maakt, dan zal, voor zover mogelijk, een aangepaste arbeidstijdregeling worden aangeboden.

6.1.5. *Feestdagen*

Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Onder feestdagen zijn te verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen, alsmede

Koninginnedag of de dag waarop deze gevierd wordt en 5 mei in lustrumjaren, voor zover deze niet op een zondag vallen.

Voor zover op een feestdag, volgens arbeidstijdregeling of anderszins, toch arbeid wordt verricht, geldt een toeslag conform artikel 3.5.1.

6.1.6. *Goede Vrijdag, 24 en 31 december*

De arbeidstijd op Goede Vrijdag, 24 en 31 december zal niet later dan om 16.00 uur worden beëindigd, behalve als het werk dit in redelijkheid niet toestaat.

Indien de arbeid na 16.00 uur wordt voortgezet geldt een toeslag conform artikel 3.5.2.

6.1.7. *Registratie*

De werkgever is wettelijk verplicht een registratie bij te houden van de uren, waarop individuele werknemers arbeid hebben verricht.

Hierbij dient aangegeven te worden of het overeengekomen arbeidsuren, flexibele uren dan wel meeruren betreft. Een overzicht van deze uren per periode wordt door de werkgever ten behoeve van het overleg met werknemers ter inzage gegeven en op verzoek toegelicht en besproken.

6.2. Overeengekomen arbeidstijdregelingen

6.2.1. *Arbeidsduur*

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Het gemiddelde aantal arbeidsuren per week, vallend binnen een arbeidstijdregeling, wordt berekend over ten minste een kwartaal, doch ten hoogste over een kalenderjaar inclusief vakantie-, verlof- en feestdagen.

De arbeidsduur volgens de overeengekomen arbeidstijdregeling bedraagt per dienst maximaal 9 uur, echter voor een nachtdienst maximaal 8 uur.

6.2.2. *Dagdienst*

Als regel vindt arbeid in dagdienst niet plaats buiten de periode van maandag tot en met vrijdag van 07.00 - 19.00 uur.

6.2.3. *Zaterdag*

In de arbeidstijdregeling kunnen diensten op zaterdag tot 18.00 uur worden opgenomen, waarbij een maximum geldt van 13 diensten op zaterdag per 26 weken. Daarbij is de werkgever verplicht rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.

Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid op zaterdag na 14.00 uur, tenzij anders is bedongen.

Indien in dagdienst de zaterdag ingeroosterd wordt, geldt voor de werknemer in die week een maximum aantal van vijf diensten, of in twee achtereenvolgende weken een maximum aantal van tien diensten.

6.2.4. *Nachtdienst*

Er is sprake van een nachtdienst indien het een dienst betreft, waarin de uren tussen 00.00 tot 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen. Deze reeks van diensten kan verdeeld worden over maximaal zes nachten per week.

Indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur, dan geldt per periode van 13 weken een maximaal aantal nachtdiensten van 42. In andere gevallen geldt per periode van 13 weken een maximaal aantal nachtdiensten van 26.

6.3. Flexibele uren

6.3.1. *Toepassing flexibele uren*

Teneinde fluctuerend werkaanbod, beschikbare productiemiddelen en personele bezetting op elkaar af te stemmen, kan de overeengekomen arbeidstijdregeling aangepast worden door middel van toevoeging of opname van flexibele uren.

6.3.2. *Begrenzing flexibele uren*

De arbeidsduur behorende bij de overeengekomen arbeidstijdregeling en de flexibele uren tezamen bedraagt per kwartaal maximaal 520 uur.

6.3.3. *Voorwaarden toepassing flexibele uren*

De werkgever is bevoegd arbeid op flexibele uren te laten verrichten en de werknemer kan worden verplicht op flexibele uren te werken, indien over de toepassing van flexibele uren decentrale afspraken zijn gemaakt. Hierbij moet ten minste overeengekomen zijn:

- a. de minimale periode van aanzegging van flexibele uren;
- b. de wijze waarop flexibele uren in de vorm van vervangende vrije uren binnen de vastgestelde arbeidstijdregeling worden verevend.

De werkgever houdt bij de al of niet toedeling van het werk op flexibele uren rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

6.3.4. *Verevening flexibele uren*

Flexibele uren dienen in beginsel uiterlijk binnen zes maanden te worden verevend in de vorm van evenveel vervangende vrije uren binnen de vastgestelde arbeidstijdregeling. Deze termijn kan worden verschoven in geval van seizoenspatronen, inherent aan de aard van de bedrijvigheid. Indien binnen de gestelde termijn niet alle flexibele uren verevend kunnen worden, dan zullen hierover op decentraal niveau nadere afspraken worden gemaakt.

6.4. Meer- en minderuren

6.4.1. *Definitie meer- en minderuren*

Er is sprake van meeruren indien arbeid wordt verricht of wel boven de overeengekomen normale arbeidsduur of wel buiten de daarbij behorende vastgestelde arbeidstijdregeling.

Het is toegestaan in meeruren arbeid te verrichten, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet periodiek, voordoet of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd hiertoe noodzaakt.

Er is sprake van minderuren indien zich binnen de overeengekomen normale arbeidsduur een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet periodiek voordoet, waardoor de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht.

6.4.2. *Begrenzing meeruren*

Bij meeruren mag de totale arbeidsduur niet meer bedragen dan 12 uur per dag en 60 uur per week.

6.4.3. *Aanwijzing meer- en minderuren*

Middels aanwijzing stelt de werkgever vast wie op welke tijden arbeid zal verrichten in meeruren. De werkgever zal hierover overleg plegen met de betrokken werknemer, waarbij hij rekening houdt met diens persoonlijke omstandigheden.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van meeruren.

Middels aanwijzing stelt de werkgever opname van minderuren vast. De werkgever zal hierover overleg plegen met de betrokken werknemer, waarbij hij rekening houdt met diens persoonlijke omstandigheden. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het accepteren van minderuren. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder minderuren accepteert, verplicht hij zich daarmee tevens tot het verrichten van arbeid in meeruren zodat de verevening in tijd kan worden gerealiseerd.

6.4.4. *Verevening meer- en minderuren*

Met in achtneming van het gestelde in artikel 3.4., dienen meer- en minderuren uiterlijk binnen een kwartaal te worden verevend.

Indien verevening binnen de gestelde termijn niet is gerealiseerd, dan is een eventueel negatief saldo voor rekening van de werkgever.

6.4.5. *Toeslag meeruren*

Voor arbeid verricht in meeruren geldt een toeslag conform artikel 3.4.

6.5. Overige bepalingen

6.5.1. *Werknemer*

Onder werknemer wordt in dit hoofdstuk eveneens verstaan de stagiaire en de uitzendkracht, indien en voor zover de laatstgenoemde een arbeidsovereenkomst heeft met een andere werkgever dan de werkgever in de zin van deze cao, onder wiens gezag hij gesteld is.

6.5.2. *Deeltijd*

Een werknemer, die in deeltijd werkt, kan niet verplicht worden om arbeid te verrichten boven en buiten de voor deze werknemer vastgestelde arbeidstijdregeling, tenzij anders is bedongen en passend binnen de kaders van deze cao.

Indien aan de vastgestelde arbeidstijdregeling voor een werknemer, die in deeltijd werkt, uren worden toegevoegd, dan heeft deze werknemer de keuze op welke wijze deze uren worden gecompenseerd.

Deze keuze bestaat uit:

- compensatie middels verevening in de vorm van evenveel vrije uren binnen de voor de werknemer vastgestelde arbeidstijdregeling.
- compensatie in de vorm van uitbetaling van deze toegevoegde uren. Voor zover deze uren de voltijd arbeidsduur niet overschrijden, maken ze deel uit van de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en de aanspraak op vakantie, alsmede voor de premies en rechten van bedrijfstakfondsen.

Voor uren, die vallen buiten de tijdzone van maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 20.00 uur, geldt daarnaast een toeslag op het uurloon in dagdienst volgens de percentages in de klokurenmatrix.

6.5.3. *Jeugdigen*

Hetgeen in dit hoofdstuk is bepaald geldt voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor werknemers jonger dan 18 jaar geldt hetgeen onder meer met betrekking tot de maximum arbeidstijden, de rusttijden en het verbod op nachtarbeit in de Arbeidstijdenwet voor jeugdigen is bepaald.

6.5.4. *Functionieniveau H of hoger*

Voor de werknemer die een functie uitoefent van een functionieniveau H of hoger kunnen, voor wat betreft de bepalingen over flexibele uren en meeruren, andere afspraken gelden, indien deze in de individuele arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd. Zie hiervoor tevens het bepaalde in artikel 2.5.

6.5.5. *Beeldschermarbeid*

De werkgever moet ervoor zorgen dat de arbeid van de werknemer zodanig is georganiseerd dat arbeid aan een beeldscherm telkens na ten hoogste twee achtereenvolgende uren wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd, zodanig dat de belasting van het verrichten van arbeid aan een beeldscherm wordt verlicht (artikel 5.10. Arbobesluit).

6.6. Dispensatiebepaling

Ondernemingen, die binnen de grenzen van de (vereenvoudigde) Arbeidstijdenwet gebruik willen maken van afspraken over arbeidstijden die afwijkend zijn van het gestelde in hoofdstuk 6 Arbeidstijden kunnen, nadat zij daarover in decentraal overleg overeenstemming hebben bereikt, dispensatie aanvragen bij de Commissie cao-zaken.

HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, VERLOF, VERLOFSPAREN EN LEVENSLLOOPSPAREN

7.1. Vakantie

7.1.1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

7.1.2. Aanspraak op vakantie bij normale arbeidsduur

1. Wettelijke en bovenwettelijke aanspraak op vakantie

De werknemer, ongeacht of hij arbeidsgeschikt, geheel arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft in het vakantiejaar een wettelijke aanspraak op vakantie van viermaal de normale arbeidsduur per week, zijnde 144 uur, met behoud van salaris.

Daarenboven heeft de arbeidsgeschikte werknemer in het vakantiejaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie van eenmaal de normale arbeidsduur per week, zijnde 36 uur, met behoud van salaris.

Voor de opbouw van de bovenwettelijke (extra) aanspraak op vakantie in geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt verwezen naar artikel 7.1.9.

2. Bovenwettelijke extra vakantie

Op 1 januari volgend op het jaar, waarin een of meerdere van de hieronder vermelde situaties zich voordoen, heeft de werknemer aanspraak op bovenwettelijke extra vakantie met behoud van salaris.

- | | |
|---|-----------------|
| a. Arbeid in van dagdienst afwijkende arbeidstijdregelingen gedurende zes maanden al dan niet aaneengesloten: | 14,4 uur |
| 12 maanden onafgebroken: | totaal 21,6 uur |
| b. Onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst gedurende | |
| 12,5 jaar: | 7,2 uur |
| 25 jaar: | totaal 14,4 uur |
| 40 jaar: | totaal 21,6 uur |
| c. Bij een leeftijd van 50 jaar en ouder: | 7,2 uur |
| d. Bij uitoefening van een functie van niveau H. en hoger: | 21,6 uur |

7.1.3. Evenredige aanpassing aanspraak op vakantie

- Voor een gemiddelde overeengekomen arbeidsduur die afwijkt van de normale arbeidsduur gelden de wettelijke, de bovenwettelijke en de bovenwettelijke extra aanspraken pro rata.
- De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt en/of uit dienst treedt, heeft aanspraak op een evenredig deel van de in artikel 7.1.2. genoemde vakantie-uren, pro rata het aantal hele maanden dat zijn dienstverband in het vakantiejaar duurt dan wel heeft geduurd.

7.1.4. Aanspraak op vakantie bij indiensttreding

Een werknemer die bij indiensttreding aantoonst dat hij op grond van nog niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever, aanspraken heeft op vakantie zonder behoud van salaris, zal in staat worden gesteld deze vakantie-uren op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin hij in dienst treedt. Op deze vakantieaanspraak zonder behoud van salaris zijn de relevante bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing.

7.1.5. Aanspraak op vakantie bij beëindiging dienstverband

- Uitbetaling van aanspraak op vakantie is toegestaan bij beëindiging van het dienstverband, alsmede in de situatie, zoals bepaald in artikel 7.1.6.
- Tijdig, voor het einde van het dienstverband, bepaalt de werkgever in overleg met de werknemer, of de aan werknemer toekomende vakantie-uren door hem zullen worden opgenomen dan wel aan hem zullen worden uitbetaald.
- In geval van ontslag door de werkgever kan de werknemer niet verplicht worden om de hem toekomende vakantie-uren gedurende de opzegtermijn op te nemen, tenzij de opzegtermijn (deels) samenvalt met de collectieve vakantie in de onderneming.

4. De werkgever is verplicht bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt welke aanspraak op vakantie de werknemer op dat tijdstip nog heeft.
 5. Eventueel te veel opgenomen vakantie-uren zullen bij het einde van het dienstverband met het salaris van de werknemer worden verrekend.
- 7.1.6. *Uitbetaling verworven bovenwettelijke aanspraak op vakantie tijdens dienstverband*
 Werkgever en werknemer kunnen bij schriftelijke overeenkomst bepalen, dat verworven bovenwettelijke en bovenwettelijke extra vakantieaanspraken van werknemer als bedoeld in artikel 7.1.2. tijdens het dienstverband worden uitbetaald.
- 7.1.7. *Verlies van vakantieaanspraak*
 De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris heeft.
- 7.1.8. *Behoud van vakantieaanspraak*
 De werknemer behoudt in de navolgende gevallen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij de bedongen arbeid niet verricht, ongeacht of er al dan niet aanspraak op salaris is:
- a. bij verzuim wegens herhalingsoefeningen voor de militaire dienst;
 - b. bij, met toestemming van de werkgever, deelname aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - c. bij eigen zwangerschap of bevalling of bij adoptieverlof;
 - d. als partieel leerplichtige werknemer wegens het volgen van onderricht waartoe hij krachtens wettelijke bepalingen door werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld, dan wel wegens het volgen van een opleiding, vereist voor de functie, waartoe decentrale afspraken zijn gemaakt;
 - e. indien voor de werknemer een vergunning voor korter werken geldt krachtens artikel 8 lid 3 BBA.
- 7.1.9. *Aanspraak op bovenwettelijke (extra) vakantie bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid*
- a. De werknemer die de arbeid niet verricht wegens volledige arbeidsongeschiktheid heeft aanspraak op bovenwettelijke (extra) vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht met dien verstande dat deze tijdvakken samen geteld worden als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen (artikel 7:635 lid 5 BW).
 - b. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt aanspraak op bovenwettelijke (extra) vakantie op over de gewerkte uren en niet over de uren waarop hij wegens arbeidsongeschiktheid niet kan werken (artikel 7:635 lid 5 BW).
- 7.1.10. *Niet als vakantie geldende dagen of diensten*
 Als vakantie gelden niet de dagen of diensten of gedeelten van dagen of diensten gedurende welke de werknemer wegens het genieten van buitengewoon verlof met behoud van salaris, of wegens redenen bedoeld in artikel 7.1.9., alsmede in geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten.
 Doet de verhinderingszucht zich voor tijdens een vastgestelde vakantie, dan geldt het bepaalde in de eerste zin slechts wanneer de werknemer zo spoedig mogelijk aan werkgever de reden van de verhinderingszucht heeft meegedeeld.
- 7.1.11. *Vaststelling vakantie*
1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
 Indien een werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

2. De werkgever kan, indien daarvoor gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, de reeds vastgestelde vakantieperiode wijzigen. De schade die de werknemer tengevolge van de wijziging ondervindt, wordt door de werkgever vergoed.
3. De werknemer heeft het recht drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen.
4. De werkgever is gerechtigd tot het toepassen van een collectieve vakantie gedurende maximaal drie weken.
5. De werkgever kan maximaal drie dagen of diensten als verplichte vakantie aanwijzen, mits dit niet door de werkgever per individuele werknemer wordt bepaald.
6. Decentrale afspraken kunnen worden gemaakt over de vakantieplanning door middel van voorrangsregelingen en de tijdstippen waarop de maximaal drie verplichte dagen of diensten vallen.

7.1.12 *Vervaltermijn en verjaringstermijn aanspraak vakantie*

- a. De aanspraak op wettelijke vakantie als bedoeld in artikel 7.1.2 lid 1 vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs en buiten zijn toedoen niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de vervaltermijn van 6 maanden en geldt alsdan de verjaringstermijn van 5 jaar.
- b. De aanspraak op bovenwettelijke (extra) vakantie als bedoeld in artikel 7.1.2. verjaart na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

7.1.13. *Voeren van administratie door werkgever*

De werkgever draagt per werknemer zorg voor de administratie van de wettelijke en bovenwettelijke (extra) vakantie-uren, geeft werknemer daarin inzage en verstrekt op 1 december van elk jaar aan de werknemer een opgave van de opgenomen uren en het nog openstaande saldo aan vakantie-uren.

Indien een werkgever geen vakantie-uren administratie voert heeft dat tot gevolg dat voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke (extra) aanspraak op vakantie de verjaringstermijn van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan geldt.

Zie ook Protocolaire Bepaling 3: Overgangsregeling wijziging opbouw vakantierechten.

7.2. Verlof

7.2.1. *Bijzonder verlof i.v.m. familieomstandigheden, wettelijke verplichtingen en dergelijke*

In de navolgende gevallen, waarin de werknemer zijn bedongen arbeid niet heeft verricht, wordt het verlof niet in mindering gebracht op het saldo van de vakantieaanspraak en wordt het salaris van de niet gewerkte uren doorbetaald, mits de werknemer hiervan de werkgever, zo mogelijk ten minste één dag tevoren, in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Daar waar in dit artikel dag resp. dagen worden genoemd, kunnen ook dienst resp. diensten zijn bedoeld.

Ondertrouw, huwelijk, huwelijkshedenking

Ondertrouw van de werknemer:	1 dag
Huwelijk van de werknemer:	2 dagen
Huwelijk van één van de (schoon-)ouders, broers, zusters of kinderen:	1 dag
25- of 40-jarige huwelijkshedenking van de werknemer:	1 dag

Kraamverlof

Na de bevalling van de echtgenote of de geregistreerde partner heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken volgend op de geboorte, recht op: 2 dagen

Dit recht bestaat vanaf het moment dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer.

Overlijden en begrafenis/crematie

Overlijden van echtgeno(o)t(e) of inwonend kind:	dag van overlijden t/m 1 dag na de begrafenis/crematie
---	---

Overlijden en begrafenis/crematie van een eigen niet inwonend kind, (schoon)ouders, broers, zusters, aangehuwde kinderen en overige inwonende bloed- en aanverwanten:	voor ieder der gebeurtenissen 1 dag
--	--

Begrafenis/crematie van grootouders, kleinkinderen, en zwagers/schoonzusters van de werknemer resp. de echtgeno(o)t(e):	1 dag
---	-------

*In de navolgende gevallen geldt bijzonder verlof voor de daarvoor
benodigde tijd, echter met een bepaalde maximum duur van:*

Wettelijke verplichting

Vervulling van een door wet of overheid opgelegde persoonlijke verplichting, zonder geldelijke vergoeding:	max. 1 dag
---	------------

Uitoefening kiesrecht

Indien dit niet buiten werktijd kan geschieden	max. 2 uur
--	------------

Opzegging

Indien de werkgever de dienstbetrekking heeft opgezegd, onder voorwaarde dat de werknemer kan aantonen dat deze verlofuren gebruikt worden voor het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking:	max. 1 dag
--	------------

Examen

Voor het doen van een examen ter verkrijging van een kwalificatie die vereist is voor de functie:	max. 2 dagen
--	--------------

7.2.2. Calamiteitenverlof

De werknemer die wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor hij zonder uitstel maatregelen moet nemen, geen arbeid kan verrichten, heeft recht op verlof voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd. De werknemer meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer bij terugkomst aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Loondoorbetaling vindt plaats gedurende maximaal 1 dag.

7.2.3. Huwelijk zwager/schoonzuster

De werknemer mag maximaal één dag verzuimen voor het bijwonen van het huwelijk van zijn zwager/schoonzuster, zonder dat de werkgever verplicht is het salaris hierover door te betalen.

7.2.4. Duurzaam samenleven, geregistreerd partnerschap

De bijzonder verlofbepalingen wegens familieomstandigheden worden overeenkomstig toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven c.q. geregistreerd partnerschap. Voor het duurzaam samenleven geldt als voorwaarde, dat uit het bevolkingsregister blijkt, dat de partners ten minste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

7.3. Bezoek huisarts etc.

1. In beginsel bezoekt de werknemer een huisarts, tandarts, verloskundige, specialist, polikliniek en fysiotherapeut in eigen tijd.

Indien het bezoek uitsluitend binnen werktijd kan geschieden, dan kan de hiervoor benodigde tijd alleen verrekend worden met het positieve saldo aan flexibele uren.

2. Indien een frequent bezoekpatroon het gevolg is van dringende medische redenen van de werknemer, dit ter beoordeling van de arbodienst, dan is, in overleg met de werkgever, verzuim met behoud van loon toegestaan tot ten hoogste 26 uur per kwartaal.
3. Indien de bezoeken rechtstreeks het gevolg zijn van een bedrijfsongeval, dat niet door eigen toedoen en/of nalatigheid is veroorzaakt, dan zal de daartoe benodigde tijd niet worden afgeschreven van het urentegoed van werknemer.

7.4. Kortdurend zorgverlof

Deze afspraak is tijdelijk en maakt onderdeel van deze cao uit voor zolang er gelden beschikbaar zijn in het Fonds Zorgverlof. Zodra de middelen van dit Fonds zijn uitgeput houdt de cao-afpraak op te bestaan en wordt de wettelijke regeling voor kortdurend zorgverlof gevolgd.

7.4.1. Basisregeling

- De werknemer heeft recht op 10 dagen kortdurend zorgverlof in het kader van de wettelijke regeling met betrekking tot zorgverlof;
- De werknemer behoudt gedurende dit verlof recht op 70% van het loon, conform het gestelde in artikel 5.6 van de Wet Arbeid en Zorg;
- Deze loondoorbetaling komt over de eerste 4 dagen van dit verlof voor rekening van de werkgever;
- Indien het noodzakelijk verlof langer duurt dan 4 dagen, dan komt de loondoorbetaling over de meerdere dagen voor rekening van een daartoe ingesteld fonds.

7.4.2. Verlengde regeling

Indien noodzakelijk en onder door het fonds te stellen voorwaarden kunnen tot maximaal 4 extra dagen zorgverlof aan de werknemer worden toegekend ten laste van het fonds. De doorbetaling is conform de basisregeling.

7.5. Levensloopregeling

De bepalingen m.b.t. de levensloopregeling blijven gelden voor zolang de wettelijke mogelijkheid tot deelname aan en gebruik van de levensloopregeling blijft bestaan.

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. Er geldt voor bestaande gebruikers een wettelijke overgangsregeling. Voor de werknemers die onder de overgangsregeling vallen blijven de navolgende cao-bepalingen gelden. Voor de voorwaarden m.b.t. de wettelijke overgangsregeling wordt verwezen naar de website van de Rijksoverheid.

De werknemer met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft het recht te sparen via de wettelijke levensloopregeling waarin ondermeer is bepaald dat de werknemers jaarlijks maximaal 12% van het bruto jaarloon mogen sparen tot in totaal een maximum van 210% van het bruto jaarloon.

7.5.1. Decentraal overleg m.b.t. levensloopregeling

In decentraal overleg wordt op ondernemingsniveau en met inachtneming van het gestelde in deze paragraaf het reglement Levensloopregeling vastgesteld. In het reglement zijn afspraken opgenomen over de praktische zaken m.b.t. levensloopsparen.

7.5.2. Deelname levensloopregeling

De werknemer die wil deelnemen aan de levensloopregeling kan, binnen de wettelijk bepaalde grenzen, aangeven uit het bruto jaarloon te sparen, dan wel de gekapitaliseerde waarde van zijn gespaarde tijd, zoals vakantie en flexibele en meeruren e.d. (met uitzondering van de uren van P 3) in te zetten. De afspraken tussen werkgever en werknemer over deelname worden schriftelijk vastgelegd.

7.5.3. Verzoek opname verlof

De werknemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.

Opname kan alleen plaatsvinden met toestemming van de werkgever, tenzij het gaat om

wettelijke verlofrechten op basis van de Wet Arbeid en Zorg. Voor laatstgenoemde verlofvormen gelden de voorwaarden zoals deze in de Wet zijn opgenomen.

Nadere voorwaarden m.b.t. het verzoek tot opname van het verlof zijn vastgelegd in het reglement Levensloopregeling, zoals vastgesteld in het decentraal overleg (zie artikel 7.5.1.).

7.5.4. *Rechten en verplichtingen 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 geheel of gedeeltelijk verrichten van arbeid, alsmede de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting voor de werkgever tot geheel of gedeeltelijke uitbetaling van loon worden opgeschort indien en voor zover het verlof wordt opgenomen;
- Tijdens de verlofperiode is het de werknemer, zonder toestemming van zijn werkgever, niet toegestaan om andere dan zijn eigen werkzaamheden te verrichten waarvoor loon resp. een vergoeding wordt ontvangen;
- De werkgever heeft de verplichting om de werknemer na terugkeer van verlof dezelfde functie aan te bieden. In geval van langdurig verlof (langer dan 3 maanden aaneengesloten) echter heeft de werkgever de verplichting om de werknemer na terugkeer een minimaal gelijkwaardige functie aan te bieden. De afspraken hierover worden voorafgaand aan de verlofperiode schriftelijk vastgelegd;
- De tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken over levensloopsparen eindigen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst resp. bij het overlijden van de werknemer. Bij het overlijden van de werknemer wordt het levenslooptegoed ter beschikking gesteld aan de erfgenamen;
- Bij het aanvaarden van een nieuwe dienstbetrekking pleegt werknemer met zijn nieuwe werkgever overleg over het eventueel aanwenden van zijn tot dan toe opgebouwde levenslooptegoed conform de voorwaarden die in het reglement Levensloopregeling zijn vastgelegd.

7.5.5. *Ziekte en verlof*

Indien de werknemer vóór aanvang van de verlofperiode ziek wordt of arbeidsongeschikt in de zin van de WIA en als gevolg daarvan niet op de beoogde ingangsdatum met verlof kan gaan, 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 ziek wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van loon. De werknemer blijft dan de loonvervangende uitkering van zijn levensloopspaarrekening ontvangen.

Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van het loon op de eerste dag na de verlofperiode.

7.5.6. *Risicodekking pensioen bij arbeidongeschiktheid en nabestaanden*

In het kader van de pensioenregeling worden de risico's van arbeidongeschiktheid en overlijden gedekt.

HOOFDSTUK 8: WERKGELEGENHEIDS-, ARBEIDSMARKT- EN OPLEIDINGSBELEID

8.1. Taken cao-partijen

8.1.1. Beleidsdoelen

Ter voorkoming en eventueel opheffing van knelpunten op de arbeidsmarkt hebben cao-partijen een constante aandacht voor het proces van in-, door- en uitstroom van personeel en het werkgelegenheidsbeleid op centraal niveau. Tevens dragen cao-partijen zorg voor het op peil houden van de beroepskwalificatiestructuur en zullen zij de benodigde maatregelen nemen om een op de markt toegesneden stelsel van opleidingen te (laten) ontwikkelen en in stand te houden.

8.1.2. Doelgroepenbeleid

Ter verwezenlijking van gestelde beleidsdoelen zullen cao-partijen zo nodig specifiek beleid voor doelgroepen voeren.

8.2. Taken en bevoegdheden van de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche

8.2.1. Realiseren van beleid

De Stichting A&O Fonds Grafimediabranche heeft, binnen de doelstellingen en kaders die zijn vastgelegd in de cao, de taak, de bevoegdheid en de verantwoordelijkheid om het in de cao geformuleerde beleid uit te (laten) werken en toe te zien op de realisering daarvan. Zij beoordeelt daarbij de besteding van de beschikbare middelen en is in deze beslissingsbevoegd binnen de door cao-partijen vastgestelde kaders.

8.2.2. Beleidsinformatie

De Stichting A&O Fonds Grafimediabranche heeft de taak informatie over de ontwikkelingen op het terrein van werkgelegenheid, arbeidsmarkt en opleidingen te (doen) verzamelen en toegankelijk te maken voor bedrijfstakdoeleinden.

8.2.3. Financiële middelen

Ten behoeve van de uitvoering van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid wordt door het Algemeen Sociaal Fonds (ASF) bij werkgevers premie geheven van maximaal 0,26% op jaarbasis van het loon SV. De premieopbrengst wordt gestort op de ASF-rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt.

8.2.4. De Stichting A&O Fonds Grafimediabranche in het kader van subsidieregelingen

De premieopbrengst die, conform artikel 8.2.3., wordt gestort op de ASF-rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt, is bestemd voor de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche. Daar waar in verband met het aanvragen en de uitvoering van subsidieregelingen een functie van een O&O-fonds wordt vereist, zal de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche deze taak uitvoeren.

8.2.5. Activiteiten en financiering C3

1. De Stichting A&O Fonds Grafimediabranche stelt jaarlijks de kaders vast waarbinnen het mobiliteitscentrum C3 uitvoering moet geven aan in-, door- en uitstroomactiviteiten.
2. Financiering van deze activiteiten vindt plaats vanuit de jaarlijkse premieheffing van maximaal 0,2% van de loonsom (tot het maximum van het SV-loon) bij werkgevers. Voor 2012 en 2013 geldt een premievrijstelling en worden de activiteiten van het mobiliteitscentrum C3 gefinancierd vanuit de middelen van het ASF/Garantiefonds.

8.3. Het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in de onderneming

8.3.1. Het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in de onderneming

Over het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in de onderneming worden decentraal afspraken gemaakt, conform de artikelen 1.4.4. t/m 1.4.7.

Daartoe behoren de volgende onderwerpen:

- de aanpak t.a.v. (her)verdeling van werk, alsmede behoud en waar mogelijk uitbreiding van werkgelegenheid en de inzet van flexibele arbeidskrachten (w.o. uitzendkrachten);

- een opleidingsplan waarin het beleid in de onderneming ten aanzien van opleiding, om- en bijscholing van werknemers is vastgelegd, mede gelet op de verplichting van de werkgever, zoals vastgelegd in artikel 1.5.1., tweede lid onder b en c, van deze cao en van de werknemer, zoals vastgelegd in artikel 1.5.2., tweede lid onder b en c, van deze cao;
- een uitwerking van leeftijdsbewust personeelsbeleid in de onderneming;
- de wijze waarop het in artikel 8.3.2. genoemde scholingsbudget wordt besteed;
- de wijze waarop en de voorwaarden waaronder het in artikel 8.3.2. genoemde individuele scholingsbudget onder de werknemers wordt verdeeld.

Bij dit overleg moeten de concurrentiepositie en continuïteit van de onderneming betrokken worden. Bij de werkgever berust de verantwoordelijkheid en de bevoegdheid met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.

Bij de uitwerking van het bepaalde bij het tweede gedachtestreepje geldt het volgende kader: Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften – huidige en toekomstige – binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is erop gericht de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zo nodig te versterken. Organisatieverandering dient bij dit beleid te worden betrokken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

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

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

In het kader van het opleidingsbeleid

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

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

Op basis van dit bedrijfsopleidingsplan wordt gestreefd naar persoonlijke opleidingsplannen. De werkgever betaalt de kosten van de scholing, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; de werkgever kan een terugbetalingsclausule overeenkomen.

De werknemer wordt in principe in staat gesteld aan de scholing deel te nemen in werktijd. Scholing die in eigen tijd plaats vindt, wordt jaarlijks gecompenseerd met één dag scholingsverlof. De scholingsfaciliteiten zijn ook van toepassing op parttimers. Van de werknemer wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

8.3.2. Scholings- en individueel scholingsbudget

Gedurende de looptijd van deze cao zullen werkgevers in totaal 1,5% van hun bruto loonsom, te berekenen over de periode 1 juli 2011 t/m 30 juni 2012, besteden aan scholing/opleiding van hun werknemers. Over de wijze van besteding van deze reservering worden in decentraal overleg (zie de artikelen 1.4.4. e.v.) afspraken gemaakt.

Van dit scholingsbudget wordt 50% gelijk over de werknemers verdeeld. Hierdoor verkrijgen werknemers een individueel scholingsbudget. Het individuele scholingsbudget vervalt indien het niet binnen de looptijd van de cao wordt aangewend. In decentraal overleg worden nadere voorwaarden met betrekking tot het individuele scholingsbudget vastgesteld.

8.3.3. Erkenning van verworven competenties (EVC)

Gedurende de looptijd van de cao worden werknemers in staat gesteld tot het volgen van een traject dat leidt tot erkenning van hun verworven competenties (EVC) bij een daartoe erkende instelling.

8.3.4. Eenmalige diplomatoeslag

Werknemers die tijdens de looptijd van dit contract starten met scholing die aan de in artikel 8.3.1. sub a. t/m d. genoemde punten voldoet en het bij de scholing/opleiding behorende diploma behalen, ontvangen een eenmalige diplomatoeslag van € 100,- bruto.

Werknemers die tijdens de looptijd van dit contract starten met een EVC-traject en na het succesvol afronden daarvan een ervaringscertificaat of diploma behalen, ontvangen een eenmalige diplomatoeslag van € 100,- bruto.

8.4. Stagebeleid

Kennismakingsstages

Binnen grafimedia-ondernemingen zullen stageplaatsen worden gecreëerd die gericht zijn op kennismaking met de grafimedia branche, met als doel leerlingen in de breedste zin des woords te enthousiasmeren. Doelgroep voor deze kennismakingstages zijn VMBO-leerlingen.

Activerend beleid door de Stichting A&O Fonds Grafmediabranche

De Stichting A&O Fonds Grafmediabranche zal voor de kennismakingstages een activerend en stimulerend beleid ontwikkelen teneinde de VMBO leerlingen te enthousiasmeren. Het door de Stichting A&O Fonds Grafmediabranche te ontwikkelen beleid zal gefinancierd worden uit 0,26% premie voor de ASF-rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt.

De stageperiode zal, afhankelijk van de opleiding die de stagiair volgt, nader worden bepaald. Werkgevers zeggen toe dat leerlingen die in aanmerking willen komen voor een kennismakingstageplaats zullen worden geplaatst.

Stagevergoedingen

De stagevergoeding bedraagt, mits de stage een maand of langer duurt, € 250,- per maand voor een VMBO-leerling. De werkgever die premie afdraagt aan het A&O Fonds grafimedia krijgt 50% van de stagevergoeding voor een VMBO-leerling gecompenseerd uit het A&O Fonds.

De minimale vergoeding voor overige stagiaires in de bedrijfstak bedraagt, mits de stage een maand of langer duurt, € 300,- per maand voor een MBO-leerling en € 350,- per maand voor een HBO-leerling. Deze stagevergoedingen komen niet voor een vergoeding van het A&O Fonds in aanmerking.

De stagevergoeding wordt gecompleteerd met een reiskostenvergoeding, voor zover de stagiair niet over een OV-jaarkaart beschikt.

8.5. Loopbaanscan

Werknemers kunnen eens per 4 jaar gebruik maken van het recht op een loopbaanscan ondersteund door een daartoe erkende organisatie. Met betrekking tot de uitkomsten van de loopbaanscan gelden de hiervoor gebruikelijke rechten, d.w.z. dat de werknemer bepaalt of deze uitkomsten in het overleg met de werkgever betrokken wordt. De kosten voor de loopbaanscan zijn voor rekening van de werkgever.

Teneinde het ontwikkelproces van de werknemer te volgen, voeren werkgever en werknemer jaarlijks een loopbaangesprek.

8.6. Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

8.6.1. *Wijziging functie/arbeidspatronen*

Indien werkgever en werknemer vaststellen dat continuering van de functie en/of de overeengekomen arbeidspatronen leidt tot onoverkomelijke problemen voor werknemer, zal de werkgever alles in het werk stellen om werknemer binnen het bedrijf een meer passende functie en/of een aanpassing van de arbeidspatronen aan te bieden. Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie geldt artikel 2.3.2.

Indien de werkgever de door de werknemer gesignaleerde problemen niet onderkent, kan de werknemer dit ter beoordeling voorleggen aan de burgerlijke rechter.

Is ten gevolge van de aanpassing van de arbeidstijdregeling sprake van een lagere of geen toeslag, dan zullen hierover afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer. Deze afspraken zullen schriftelijk worden vastgelegd.

8.6.2. *Meeruren werknemers 55 jaar en ouder*

De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van meeruren, zoals bedoeld in artikel 6.4.1.

8.6.3. *Preventief opleidingsbeleid*

Op ondernemingsniveau zal een preventief opleidingsbeleid worden geformuleerd en gerealiseerd om de in- en externe mobiliteit op peil te houden. Individuele scholingsinspanningen zullen als regel schriftelijk worden vastgelegd.

HOOFDSTUK 9A: REORGANISATIE-, FUSIE- EN LIQUIDATIEREGELING (RFR) geldend tot 1 april 2012

De RFR-regeling wordt vervangen door de Van Werk Naar Werk-regeling. De einddatum van de RFR-regeling is gesteld op 1 april 2012.

9.1. Algemeen

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing indien onmiddellijk of op langere termijn te verwachten is, dat de arbeidsplaats van een werknemer komt te vervallen als gevolg van reorganisatie, bedrijfseconomische redenen, liquidatie (faillissement daaronder begrepen), overdracht van zeggenschap of verhuizing.

Onder liquidatie wordt mede verstaan de liquidatie van een afdeling van een onderneming. Onder reorganisatie wordt hier verstaan iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van een onderneming.

9.2. Procedure

- 9.2.1. Onverlet hetgeen hierover is bepaald in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is de werkgever verplicht de werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze cao, in kennis te stellen van een plan tot reorganisatie.

De werkgever is eveneens verplicht werknemersorganisaties in kennis te stellen van outsourcing van activiteiten. Outsourcing van activiteiten, zoals bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW, wordt nadrukkelijk niet gerekend tot het begrip reorganisatie en de daarmee verband houdende aanvullingen zoals in dit hoofdstuk zijn beschreven.

- 9.2.2. Bij de in kennisstelling, als bedoeld in het vorige lid, moet de werkgever informatie verschaffen over en inzicht geven in de motieven, die tot het overwegen van de maatregelen hebben geleid en over de te verwachten economische en werkgelegenheidsgevolgen. De werknemersorganisaties moeten in de gelegenheid worden gesteld om in een gezamenlijke bespreking hun oordeel te geven over het plan. De werknemersorganisaties zijn tot geheimhouding van de verkregen gegevens verplicht.

Indien de werknemersorganisaties dat wensen, worden nadere afspraken gemaakt en vastgelegd in een sociaal beleidsplan. Deze afspraken kunnen onder meer betrekking hebben op de werkingssfeer, arbeidsvoorwaarden, opleiding en mobiliteit.

- 9.2.3. Indien een door de werkgever genomen besluit tot reorganisatie zal leiden tot ontslag, dan dient hij ontslagvergunningen aan te vragen conform het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

9.3. Garantiefonds

- 9.3.1. Er wordt onder beheer van het bestuur van het Algemeen Sociaal Fonds (ASF) een speciale kas gevormd, nader aan te duiden als het Garantiefonds.
- 9.3.2. De middelen van het Garantiefonds worden verkregen uit heffingen van werkgevers en gelijke bedragen uit het ASF, overeenkomstig de jaarlijkse besluiten van het bestuur van het Algemeen Sociaal Fonds (ASF).

9.4. Eenmalige uitkering bij ontslag in geval van reorganisatie of liquidatie

- 9.4.1. In geval van een ontslag, dat is gebaseerd op een in het kader van artikel 9.2. door het UWV WERKbedrijf afgegeven ontslagvergunning(en) die vóór 1 april 2012 bij het UWV WERKbedrijf is aangevraagd en dat rechtstreeks een gevolg is van een plan tot reorganisatie of liquidatie is de werkgever verplicht de werknemer een uitkering te verlenen.
- Daarbij is de werkgever gehouden terstond het Garantiefonds/ASF te informeren voor welke werknemer(s) ontslag zal volgen onder overlegging van de betreffende ontslagvergunning(en) ten

gevolg van reorganisatie en individuele gegevens van de desbetreffende werknemer(s). Het Garantiefonds/ASF toetst de gegevens aan de voorwaarden van deze regeling. Wordt hieraan voldaan, dan verstrekt zij de uitkering.

- 9.4.2. In geval de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van een plan tot reorganisatie of liquidatie op een andere wijze dan door opzegging tot stand komt en de beëindigingsovereenkomst is vóór 1 april 2012 getekend, is de werkgever eveneens verplicht de werknemer een uitkering te verlenen als bedoeld in dit artikel. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht de ontslagvergoeding of enige andere schadevergoeding in geld die werkgever, direct verband houdende met het ontslag, aan werknemer heeft betaald of zal moeten betalen, tenzij partijen individueel andere afspraken hebben gemaakt. In deze situatie is de werkgever gehouden het Garantiefonds te informeren.
- 9.4.3. De uitkering als in lid 1 van dit artikel bedoeld, wordt aan de werknemer uitgekeerd door het Garantiefonds/ASF tot de hoogte als is bepaald in de artikelen 9.5. en 9.6., met dien verstande dat vaststelling en verstrekking geschieden volgens de door het Garantiefonds/ASF nader te stellen regels en definities. Deze uitkeringen en de daaraan verbonden administratiekosten worden door het Garantiefonds/ASF op de werkgever verhaald, tenzij de werkgever op grond van artikel 9.11. is gedispenseerd op basis van een besluit van het dagelijks bestuur ASF/Garantiefonds.

9.5. Regeling eenmalige uitkering in geval van reorganisatie of liquidatie

De werknemer ontvangt 15% van het laatst verdiende brutoloon in de vorm van een eenmalige uitkering berekend over een periode die gelijk staat aan:

- 60% van de periode waarop recht bestaat, of zou hebben bestaan, op een WW-uitkering voor werknemers die op de datum van het ontslag nog geen 40 jaar zijn en nog geen 10 jaar in dienst zijn;
 - 80% van de WW-periode waarop recht bestaat, of zou hebben bestaan, op een WW-uitkering voor werknemers die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst;
 - de gehele WW-periode waarop recht bestaat, of zou hebben bestaan, op een WW-uitkering voor werknemers die op de datum van ontslag ten minste 10 jaar in dienst zijn of 50 jaar zijn of ouder;
- er geldt een minimum aanvullingstermijn van 6 maanden.

Voor de bepaling van het brutoloon wordt uitgegaan van het vast overeengekomen loon, de vakantietoeslag, de vaste (ploegen) toeslagen en de jaarlijks vaste gratificatie.

9.6. Regeling werknemers van 60 jaar en ouder in geval van reorganisatie of liquidatie

- 9.6.1. Ten aanzien van werknemers van 60 jaar en ouder, die worden ontslagen wegens reorganisatie of liquidatie op basis van een ontslagvergunning die vóór 1 april 2012 bij het UWV WERKbedrijf is aangevraagd of op basis van een beëindigingsovereenkomst die vóór 1 april 2012 is getekend, is artikel 9.5. van deze regeling niet van toepassing.

Aan hen verstrekt de werkgever een eenmalige uitkering, berekend als het verschil tussen de hoogte van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen en 85% van het laatstverdiende brutoloon over de periode tot de leeftijd van 65 jaar, met dien verstande dat voor de bepaling van de uitkeringshoogte na de loongerelateerde periode van de Werkloosheidswet minimaal wordt uitgegaan van het voor de werknemer geldende minimumloon zijnde 100% in geval de werknemer kostwinner is en 70% in de overige gevallen.

Voor de bepaling van het brutoloon wordt uitgegaan van het vast overeengekomen loon, de vakantietoeslag, de vaste (ploegen)toeslagen, de winstdelingsuitkering en de jaarlijks vaste gratificatie.

De werkgever is in deze gevallen bovendien verplicht de werknemersbijdrage ASF, af te dragen.

9.7. Aanvullingsregeling in geval van faillissement

Indien de werknemer werkloos wordt als gevolg van faillissement waarbij de arbeidsovereenkomst door de curator is opgezegd vóór 1 april 2012 en een uitkering op grond van de Werkloosheidswet ontvangt, dan heeft hij recht op een aanvulling van 15% van het laatst verdiende brutoloon gedurende maximaal een periode die gelijk staat aan de periode genoemd in artikel 9.5. De aanspraak wordt hem verleend door de werkgever. In deze situatie betaalt het Garantiefonds en treedt daarmee in de desbetreffende rechten van de werknemer jegens de werkgever.

Voor de bepaling van het brutoloon wordt uitgegaan van het vast overeengekomen loon, de vakantietoeslag, de vaste (ploegen)toeslagen en de jaarlijks vaste gratificatie.

9.8. Regeling werknemers van 60 jaar en ouder in geval van faillissement

Ten aanzien van de werknemers van 60 jaar en ouder die worden ontslagen wegens faillissement waarbij de arbeidsovereenkomst door de curator is opgezegd vóór 1 april 2012 en een werkloosheidsuitkering ontvangen, is artikel 9.7. van deze regeling niet van toepassing. Zij hebben recht op een aanvulling op WW en IO(A)W tot 85% van het laatstverdiende brutoloon, met dien verstande dat voor de bepaling van de aanvulling na de loongerelateerde periode van de Werkloosheidswet minimaal wordt uitgegaan van een uitkering van het voor de werknemer geldende minimumloon zijnde 100% in geval de werknemer kostwinner is en 70% in de overige gevallen.

Voor de bepaling van het brutoloon wordt uitgegaan van het vast overeengekomen loon, de vakantietoeslag, de vaste (ploegen)toeslagen, de winstdelingsuitkering en de jaarlijks vaste gratificatie.

Het Garantiefonds draagt in deze gevallen bovendien de werknemersbijdrage ASF af.

9.9. Betalingen uit het Garantiefonds

Uit het Garantiefonds worden verder de navolgende betalingen gedaan:

- in geval van faillissement: achterstallig salaris (ook salaris over de vakantieperiode, waarop de werknemer recht heeft) en vakantietoeslag, salaris over de opzegtermijn en de (aanvullende) uitkering als bedoeld in artikel 9.7. en 9.8., dit alles zo lang en in zoverre de wet hierin niet voorziet. Door de betalingen als bedoeld, treedt het Algemeen Sociaal Fonds in de desbetreffende rechten van de werknemer jegens de werkgever;
- in bijzondere hardheidsgevallen: voorzieningen, die door het dagelijks bestuur van het ASF/Garantiefonds per geval zullen worden vastgesteld;
- in gevallen waarin de werkgever op grond van artikel 9.11. geheel of gedeeltelijk is gedispenseerd: de uitkering als bedoeld in artikel 9.4.;
- in geval van ontslag in de zin van artikel 9.4.1. een bijdrage in verhuis- en inrichtingskosten voor de werknemer, die een werkkring aanvaardt in een andere gemeente en als gevolg daarvan moet verhuizen. Uitgezonderd hiervan is de situatie van verhuizing van het eigen bedrijf waarbij de mogelijkheid werd geboden om mee te gaan. De hier bedoelde bijdrage bedraagt € 2.950,- voor werknemers met een eigen huishouding respectievelijk € 1.815,- voor overige werknemers (onder aftrek van eventuele premies van de overheid en bijdragen van de werkgever en ter beoordeling van het dagelijks bestuur van het ASF/Garantiefonds).

9.10. Geen aanvulling

Voor de in de artikelen 9.4., 9.7. en 9.8. bedoelde (aanvullende) uitkering komt niet in aanmerking:

- de werknemer van wie de dienstbetrekking wordt beëindigd na twee jaar aaneengesloten arbeidsongeschiktheid;
- de werknemer die een redelijk aanbod tot ander gelijksoortig en gelijkwaardig werk weigert;

- de werknemer, die zelf heeft opgezegd, tenzij hem een ontslagvergunning zou zijn verleend op grond van het feit, dat volgens een plan tot reorganisatie voor ontslag hij in aanmerking zou zijn gekomen en hij dan nog in dienst van de werkgever zou zijn geweest;
- de werknemer van wie aangetoond kan worden, dat niet een plan tot reorganisatie doch andere oorzaken redenen zijn tot ontslag;
- de werknemer, die de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

9.11. Dispensatie werkgever

Bij liquidatie als gevolg van ziekte, ouderdom of overlijden van de werkgever zal van de betaling van de uitkering als bedoeld in artikel 9.4. geheel of gedeeltelijk dispensatie worden gegeven, indien het dagelijks bestuur van het ASF/Garantiefonds, gelet op de omstandigheden en na ingewonnen accountantsadvies, dat redelijk acht.

9.12. Verlengde opzegtermijn

Op een ontslag als bedoeld in artikel 9.4. is de wettelijk verlengde opzegtermijn voor werknemers van 45 jaar of ouder niet van toepassing, behoudens in geval van faillissement.

Hoofdstuk 9B: VAN WERK NAAR WERK-REGELING geldend vanaf 1 april 2012

9B.1. Algemeen

De Van Werk Naar Werk-regeling heeft primair als doel werknemers die hun baan als gevolg van één van de hierna te noemen redenen verliezen, te helpen bij het snel vinden van ander werk en heeft alleen betrekking op werknemers waarvoor de (voormalige) werkgever premieplichtig was aan het ASF/Garantiefonds.

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing indien onmiddellijk of op langere termijn te verwachten is, dat de arbeidsplaats van een werknemer komt te vervallen als gevolg van reorganisatie, bedrijfseconomische redenen, liquidatie, faillissement en overdracht van zeggenschap of verhuizing.

Onder liquidatie wordt mede verstaan de liquidatie van een afdeling van een onderneming. Onder reorganisatie wordt hier verstaan iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van een onderneming.

9B.2. Procedure

Onverlet hetgeen hierover is bepaald in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is de werkgever verplicht de werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze cao, tijdig d.w.z. voordat tot uitvoering van een plan tot reorganisatie wordt overgegaan, in kennis te stellen van een plan tot reorganisatie met als doel overleg te hebben over een sociaal plan. De werknemersorganisaties zijn tot geheimhouding van de verkregen gegevens verplicht tot partijen in onderling overleg hebben vastgesteld dat deze verplichting kan worden opgeheven.

9B.3. Reorganisatie

- 9B.3.1. In geval van een ontslag dat is gebaseerd op een door het UWV WERKbedrijf afgegeven ontslagvergunning(en) om redenen als bedoeld in artikel 9B.1., is de werkgever gehouden om op basis van een marktconform tarief bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer.
- 9B.3.2. In geval de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van redenen als bedoeld in artikel 9B.1. (met uitzondering van faillissement) op een andere wijze dan door opzegging tot stand komt, is de werkgever gehouden om op basis van een marktconform tarief bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer.
- 9B.3.3. De outplacement heeft als doel dat de werknemer wordt geholpen bij het vinden van ander werk binnen of buiten de bedrijfstak. Outplacement zal in principe via het mobiliteitscentrum C3 worden uitgevoerd. Indien de werkgever de outplacementactiviteiten bij een ander bedrijf dan het

mobiliteitscentrum C3 wil onderbrengen, dan dient te worden aangetoond dat het gekozen bureau een aan C3 gelijkwaardige dienstverlening biedt.

9B.3.4. De bijdrage van werkgever aan de outplacementkosten vooronderstelt een actieve houding van werknemer. Het recht om in aanmerking te komen voor de bijdrage aan de outplacementkosten dient binnen 3 maanden na het einde van het dienstverband te worden geëffectueerd. In sociale plannen kan van deze termijn worden afgeweken.

9B.4. Faillissement

9B.4.1. De werknemer die werkloos wordt als gevolg van faillissement wordt door het mobiliteitscentrum C3 geholpen met het vinden van ander werk binnen of buiten de bedrijfstak.

9B.4.2. In geval van faillissement wordt de dienstverlening van het mobiliteitscentrum C3 gefinancierd vanuit de middelen die door het ASF aan C3 ter beschikking zijn gesteld.

9B.4.3. Er wordt een actieve houding van werknemer verwacht. Het recht om in aanmerking te komen voor de dienstverlening van het mobiliteitscentrum C3 dient binnen 3 maanden nadat de arbeidsovereenkomst door de curator is opgezegd te worden geëffectueerd.

9B.5. Hardheidsregeling

9B.5.1. Werknemers die op of na 1 april 2012 werkloos worden als gevolg van faillissement en voor wie het vinden van ander werk aantoonbaar uitzichtloos blijkt, kunnen een beroep doen op deze regeling.

Uitgangspunt bij het vaststellen van aantoonbare uitzichtloosheid op het vinden van ander werk is dat de werkloos geworden werknemer gedurende zijn WW-periode met ondersteuning van C3 al het mogelijke heeft gedaan om ander werk binnen of buiten de bedrijfstak te vinden. Indien er 3 maanden voor afloop van de WW-periode, ondanks de inspanningen van alle betrokken partijen, geen enkel uitzicht is op het vinden van ander werk, dan kan betrokkene bij sociale partners een aanvraag indienen om in aanmerking te komen voor deze hardheidsregeling. De aanvraag wordt in behandeling genomen indien is voldaan aan alle eisen en voorwaarden die hieraan door sociale partners zijn gesteld. Tevens kan tijdens de WW-periode een beroep worden gedaan op deze regeling indien uit een advies van C3 blijkt dat het volgen van een opleiding de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroot en daarvoor geen budget beschikbaar is.

Sociale partners hebben een en ander uitgewerkt in de “Regeling hardheidsclausule aantoonbare uitzichtloosheid op het vinden van ander werk na faillissement” die is op te vragen bij het secretariaat van de ROGB.

9B.5.2. De hardheidsregeling wordt gefinancierd vanuit de algemene reserves ASF ter grootte van maximaal 0,1% van de loonsom. Tevens zullen werknemers hiertoe 0,1% van het loon (max. SV) per 1 januari 2013 afdragen. Daarnaast wordt bij aanvang van deze regeling gebruik gemaakt van de nog beschikbaar zijnde reserves MAAV-gelden.

9B.6. De Van Werk Naar Werk-regeling is niet van toepassing in de volgende situaties:

- indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege wordt beëindigd;
- indien de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt beëindigd;
- indien de dienstbetrekking wordt beëindigd na twee jaar aaneengesloten arbeidsongeschiktheid;
- indien de werknemer een redelijk aanbod tot ander gelijksoortig en gelijkwaardig werk onvoldoende gemotiveerd weigert;
- indien de werknemer het dienstverband zelf heeft opgezegd;
- indien er andere redenen dan reorganisatie, bedrijfseconomische redenen, liquidatie, faillissement en overdracht van zeggenschap of verhuizing oorzaak zijn van zijn ontslag.

9B.7. Dispensatie werkgever

Bij liquidatie als gevolg van ziekte, ouderdom of overlijden van de werkgever zal van betaling van de bijdrage in de kosten van outplacement geheel of gedeeltelijk dispensatie worden gegeven, indien de Commissie cao-zaken, gelet op de omstandigheden en na ingewonnen accountantsadvies, dat redelijk acht.

HOOFDSTUK 10: FACILITEITEN VAKBONDswerk

10.1. Toegang vakbondsbestuurder

Na voorafgaande kennisgeving aan de ondernemer 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 vakbond.

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 ondernemer (zoals bij een ernstig conflict), kan deze zich het recht voorbehouden de faciliteit buiten werking te stellen. Als van de afgesproken faciliteit onjuist gebruik wordt gemaakt, zal de ondernemer deze kunnen schorsen. Hij gaat hier echter niet eerder toe over dan na overleg met de vakbond, aan wie de faciliteit is toegekend.

10.2. Vertrouwenslieden

- 10.2.1. De verenigingen, vormende partij ter andere zijde bij deze cao, delen de werkgever mee welke personen door hen worden aangewezen om binnen de onderneming te fungeren als vertrouwenslieden, om de communicatie tussen de vakorganisaties en de leden te onderhouden en te bevorderen.
- 10.2.2. Bij een geschil met de werkgever kan een werknemer zich op zijn verzoek laten bijstaan door deze, in de onderneming werkzame, vertrouwenslieden.
- 10.2.3. 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.
- 10.2.4. Vertrouwenslieden hebben het recht om vakbondsmededelingen op een daarvoor bestemde plaats in de onderneming op te hangen, alsmede vakbondsinformatie onder de werknemers te verspreiden.
- 10.2.5. 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.

10.3. Verzuimbepalingen

- 10.3.1. Ter vervulling van een functie in de vakorganisatie zal de werknemer op verzoek toegestaan worden de arbeid te verzuimen, mits de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zonder dat de werkgever verplicht is het loon voor de verzuimde arbeid te betalen.
- 10.3.2. Vrijaf zonder behoud van loon voor deelname aan een cursus, georganiseerd door de vakorganisatie, zal aan de werknemer worden toegestaan, mits de regelmatige gang van de arbeid in de onderneming dit toelaat.

10.4. Werkgeversbijdragen voor bepaalde activiteiten van de werknemersorganisaties

- 10.4.1. Jaarlijks zal door het ASF van de werkgevers 0,1% van het loon SV worden geheven voor bepaalde activiteiten van de werknemersorganisaties. Deze premie zal onderdeel zijn van de werkgeverspremie ASF.

- 10.4.2. Deze door de werkgevers opgebrachte gelden zullen door het ASF-bestuur beschikbaar worden gesteld aan de werknemersorganisaties ter besteding voor de navolgende activiteiten:
- a. Bevordering van de kwaliteit, organisatie en uitvoering van de vak- en beroepsopleidingen in de grafimedia branche en vakvoorlichting.
 - b. Het bevorderen van de opleiding, bij- en nascholing van werknemers in de grafimedia branche. Het gaat om scholing ter verbetering van hun employability/ inzetbaarheid maar ook om het voorkomen van uitval/uitstroom en het bevorderen van doorstroom van werknemers in verschillende functies en beroepen binnen de grafimedia branche.
 - c. Deelname in paritaire organen, waarin de samenwerking in het belang van de bedrijfstak tot uitdrukking komt, te weten de ROGB, opleidings- en andere instanties.
 - d. Het (deels) bekostigen van activiteiten van werknemers die voortvloeien uit de in de cao opgenomen overlegmogelijkheden op ondernemingsniveau, zoals het afsluiten van sociale plannen in het kader van reorganisaties bij bedrijven in de grafimedia branche.
 - e. Het bevorderen van de bescherming van de gezondheid en veiligheid en van goede arbeidsomstandigheden in de grafimedia branche.
 - f. Het bevorderen van kennis bij werknemers, alsmede het bevorderen van ontwikkelingen in bedrijven, over sectorrelevante onderwerpen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, arbeidsmarkt en werkgelegenheid, beroepsonderwijs en scholing, arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid, sociale zekerheid (w.o. preventie, re-integratie, werkgelegenheidsprojecten). Hieronder valt ook het geven van voorlichting, onder meer middels brochures, publicaties, bijeenkomsten, via helpdesks en internet.
 - g. Vergoedingen aan officieel door de vakvereniging aangewezen onbezoldigde functionarissen, die taken uitoefenen krachtens de statuten of reglementen van de vakvereniging.
 - h. Internationale vakbondsactiviteiten.
- 10.4.3. De voor de heffing noodzakelijke voorzieningen zijn aangebracht in de ASF-reglementen; hierin is ook de uitkering voor de bestedingsdoeleinden, genoemd in het vorige lid, geregeld.
- 10.4.4. Het ASF-bestuur zal de gelden pro rata van de ledentallen aan de werknemersorganisaties beschikbaar stellen na, aan de hand van een gespecificeerde accountantsverklaring, waaruit blijkt waarvoor de werknemersorganisaties de gelden besteden, te hebben beoordeeld of deze besteding de in artikel 10.4.2. bedoelde activiteiten betreft.
- 10.4.5. De werknemersorganisaties, die tegemoetkomingen als bedoeld in artikel 10.4.2. ontvangen, verbinden zich de gelden te besteden voor de doeleinden waarvoor zij zijn gevraagd en met eventuele uit de contributieopbrengst bespaarde gelden geen terugbetaling van contributies te doen, daarmee geen rechtstreekse bevoordeling van vakbondsleden in welke vorm dan ook toe te passen of daaruit enige betaling of reservering te doen, die een doel heeft strijdig met de gedachte aan goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers.
- 10.4.6. Voor zover aan de incassering, administratie en het beheer van de door de werkgevers opgebrachte gelden door het ASF-bestuur kosten zijn verbonden, worden deze uit deze gelden bestreden.
- 10.5. Fiscaal vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie¹**
- 10.5.1. Het is de werknemer die onder de Grafimedia cao valt en is aangesloten bij één of meer bij deze cao betrokken vakorganisaties toegestaan om voorafgaand aan een nieuw kalenderjaar met de werkgever overeen te komen om voor het komend jaar het bruto loon op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de ontstane beschikbare ruimte door de werkgever kan worden aangewend om de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke wijze over te maken aan de betreffende vakorganisatie(s), onverminderd het bepaalde in lid 2.

¹ ~~Deze bepaling is gebaseerd op de fiscale regelgeving die geldend is op 1 februari 2012. Indien er wetswijzigingen zijn die van invloed zijn op de uitvoering van deze afspraak, zullen cao-partijen zich beraden en passende maatregelen treffen.~~

De werknemer, die van deze faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten.

- 10.5.2. Betaling kan plaatsvinden uit bruto looncomponenten die niet meetellen voor de pensioengrondslag en het sociaal verzekeringsloon. Uitkering vindt slechts plaats indien en voor zover het loon van de werknemer rechtens toereikend is.
- 10.5.3. De vergoeding kan de werkgever fiscaal vrij verstrekken, voor zover de fiscale wet- en regelgeving hiertoe mogelijkheden biedt. Indien blijkt dat werknemer niet voldoet aan de fiscale voorwaarden zal werkgever het fiscale voordeel terugvorderen.
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.

HOOFDSTUK 11: BEDRIJFSTAKFONDSEN

11.1. Pensioenfondsen

Werkgevers en werknemers zijn gehouden deel te nemen aan het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB) en de bepalingen, neergelegd in de statuten en de reglementen van dit fonds na te leven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze cao.

11.2. Stichting Algemeen Sociaal Fonds

Werkgevers en werknemers zijn gehouden de verplichtingen na te komen, neergelegd in de statuten en reglementen van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven (ASF). De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze cao.

11.3. Spaarloonfondsen

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de statuten en reglementen van het Spaarloonfonds voor de Grafische Bedrijven (SGB). De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze cao.

11.4. Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de statuten en reglementen van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven (FWG). Zie voor nadere afspraken m.b.t. Vervroegde uittreding tevens hoofdstuk 12. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze cao.

11.5. Levensloopspaarfondsen

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van statuten en reglement van het Levensloopspaarfonds voor de Grafimedia Bedrijven. Zie voor nadere afspraken met betrekking tot levensloopsparen: paragraaf 7.5. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze cao.

11.6. Fonds Zorgverlof

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van statuten en reglementen van het Fonds Zorgverlof voor Grafimedia Bedrijven. Zie voor nadere afspraken met betrekking tot zorgverlof: paragraaf 7.4. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze cao.

11.7. Reparatie ANW-hiaat

Indien het bestuur van het PGB dit verlangt, is de werkgever gehouden zijn administratieve medewerking te verlenen, wanneer werknemers een aanvullende verzekering in verband met de reparatie van het ANW-hiaat bij het PGB willen onderbrengen.

11.8. Compensatie mogelijk pensioentekort

Indien het bestuur van het PGB dit verlangt, is de werkgever gehouden zijn administratieve medewerking te verlenen, wanneer werknemers een vrijwillige aanvullende verzekering in verband met de compensatie van een mogelijk pensioentekort bij PGB willen onderbrengen.

HOOFDSTUK 12: VERVROEGDE UITTREDING

12.1. VUT-regeling en VUT-overgangsregeling

Cao-partijen hebben voor werknemers, die werkzaam zijn als werknemer in de Grafimedia cao, de cao voor het Reprografisch Bedrijf of de cao voor de Papiergroothandel, een VUT-regeling vastgesteld, die op termijn zal eindigen. In verband met die beëindiging is een overgangsregeling VUT vastgesteld. Deze regelingen zijn vastgelegd in de statuten en het reglement van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven (FWG).

De uitvoering van deze regelingen is opgedragen aan het FWG, dat tevens bevoegd is de statuten en het reglement te wijzigen.

In statuten en reglement worden nadere regels gesteld over onder meer:

- de leeftijd waarop werknemers in het kader van de VUT-overgangsregeling vervroegd kunnen uittreden; FWG-deelnemers kunnen, met in achtneming van het 10-jaarscriterium op grond van de volgende voorwaarden in het kader van de overgangsregeling vervroegd uittreden:

Geboortejaar	Uittredingsleeftijd	Uitkeringspercentage van het vaste brutoloon tot het 65 ^e jaar
1946	62 jaar	Maximaal 70%*
1947	62 jaar en 4 maanden	Maximaal 70%*
1948	62 jaar en 8 maanden	Maximaal 70%*
1949	63 jaar	Maximaal 70%*
* tot max SV-loon		

- FWG deelnemers die voldoen aan het 10-jaarscriterium en die gerekend vanaf hun 22-ste jaar onafgebroken grafisch werkzaam zijn geweest (zgn. 40 dienstjarencriterium) kunnen op grond van de volgende voorwaarden in het kader van de VUT-overgangsregeling vervroegd uittreden:

Geboortejaar	Uittredingsleeftijd	Uitkeringspercentage van het vaste brutoloon tot het 65 ^e jaar
1946	62 jaar	Maximaal 70%*
1947	62 jaar en 2 maanden	Maximaal 70%*
1948	62 jaar en 4 maanden	Maximaal 70%*
1949	62 jaar en 6 maanden	Maximaal 70%*
* tot max SV-loon		

- de mogelijkheid tot eerder (vanaf 60 jaar) of later vervroegd uittreden;
- de mogelijkheid om een onderbreking in genoemde termijncriteria niet als onderbreking aan te merken;
- de hoogte van de uitkering.

12.2. Procedure

Over het eventueel gebruik maken van het recht op vervroegd uittreden dient tijdig vóór het tijdstip van vervroegd uittreden overleg plaats te vinden tussen werkgever en werknemer. Het resultaat dient schriftelijk te worden vastgelegd.

Het initiatief tot dit overleg kan genomen worden door zowel werkgever als werknemer.

De wens dat gebruik gemaakt wordt van het recht op vervroegd uittreden dient ten minste 13 weken vóór het tijdstip van vervroegd uittreden schriftelijk aan de andere partij kenbaar gemaakt te worden, tenzij in onderling overleg een andere termijn wordt afgesproken.

12.3. Einde dienstverband

Bij de aanvang van de vervroegde uittreding eindigt het dienstverband tussen werkgever en werknemer. Is sprake van gedeeltelijk vervroegd uittreden, dan eindigt het dienstverband alleen voor zover dat betrekking heeft op het deel waarvoor vervroegd wordt uitgetreden.

12.4. FWG-premie

De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het FWG een premie te betalen voor de financiering van de vervroegde uittredingsregeling. De hoogte van de door de werkgever af te dragen premie en de hoogte van het op het salaris in te houden werknemersdeel van deze premie worden vastgesteld door het bestuur van het FWG.

HOOFDSTUK 13: CONTRACTSBEPALINGEN

13.1. Duur van de overeenkomst

- a. Tot deze overeenkomst worden gerekend zowel de Mantelbepalingen als de Sectorbepalingen.
- b. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2012.
- c. De looptijd van de cao-bepalingen die niet in de hiernavolgende zin zijn genoemd is 18 maanden d.w.z. tot en met 31 juli 2013.

De werkingssfeerartikelen (artikelen 1.1.1. t/m 1.1.13.) alsmede de definities als bedoeld in de artikelen 1.2.1., 1.2.2., 1.2.3. en 1.2.6. van deze cao alsmede de artikelen 11.2., 11.3. en 11.4. hebben in verband met de tot deze cao behorende fondsbepalingen een langere looptijd en wel voor 5 jaar d.w.z. tot en met 31 januari 2017.

De werkingsduur van de statuten en reglementen van de Stichting Algemeen Fonds voor de Grafische Bedrijven is bepaald op 5 jaar tot en met 31 januari 2017, de werkingsduur van de statuten en reglementen van het Spaarloonfonds op 4 jaar tot en met 31 januari 2016 en de statuten en reglementen van het Fonds Werktijdvermindering voor de Grafische Bedrijven is bepaald op 3 jaar tot en met 31 januari 2015

13.2. Nawerking

Rechten en plichten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten en plichten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien blijven van kracht.

13.3. Opzegging van de overeenkomst

De cao eindigt van rechtswege na afloop van de afgesproken looptijd zonder dat opzegging van de cao door partijen is vereist.

13.4. Kosten van de overeenkomst

De kosten, voortvloeiende uit deze overeenkomst, worden voor de helft gedragen door de verenigingen, vormende partij ter eenre zijde, en voor de andere helft door de verenigingen, vormende partij ter andere zijde bij deze overeenkomst, waarbij de verhoudingen voorts worden geregeld door de ROGB.

13.5. Van kracht blijven vergunningen en dispensaties

Vergunningen tot afwijking van deze overeenkomst en dispensaties, verleend tijdens de duur van vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, blijven van kracht, tenzij uit de vergunning en/of dispensaties anders blijkt.

13.6. Toetreding van nieuwe contractanten

Wanneer gedurende het bestaan van deze overeenkomst een werkgevers- of werknemersvereniging in de grafimedia-branche wordt opgericht of zich als contractant aanmeldt, zullen de gezamenlijke partijen ter eenre en ter andere zijde deze vereniging de gelegenheid geven tot deze overeenkomst toe te treden, indien zij voldoet aan de eisen, welke aan de andere contractanten worden gesteld. De godsdienstige of staatkundige grondslag, waarop een dergelijke vereniging stoelt, mag nimmer een reden zijn om haar toetreding tot deze overeenkomst te weigeren.

13.7. Nieuwe werkwijzen

Indien tijdens de duur van deze overeenkomst nieuwe werkwijzen ontstaan, waarin deze overeenkomst niet voorziet, zullen partijen in onderling overleg binnen het kader van deze overeenkomst daarvoor een regeling treffen.

13.8. Domicilie van partijen

Ten aanzien van de uitvoering van deze overeenkomst kiezen partijen bij deze overeenkomst domicilie ten kantore van hun plaats van vestiging.

DEEL B. SECTORBEPALINGEN

**ingevolge paragraaf 1.4.
van de Mantelbepalingen**

voor de sectoren:

I. GRAFISCH BEDRIJF

II. SEGMENT KLEINE BEDRIJVEN

III. ZEEFDRUK- en SIGNBEDRIJF

IV. DAGBLADBEDRIJF

Tussen de ondergetekenden:

KVGO
ter eenre zijde

FNV KIEM,
CNV Media,
De Unie
ter andere zijde

is het volgende overeengekomen voor de sector:

I. GRAFISCH BEDRIJF

1. Werkingssfeer

De navolgende bepalingen gelden voor ondernemingen of delen van ondernemingen, genoemd in paragraaf 1.1. van de Mantelbepalingen: Werkingssfeer, uitgezonderd de ondernemingen vallend onder de werkingssfeer, zoals vermeld bij de overige sectoren.

2. Definities

2.1. *Werkgever*

De natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die in bedrijfsmatige zin activiteiten verricht, behorende bij de ondernemingen genoemd in de werkingssfeer van deze sector.

2.2. *Werknemer*

De natuurlijke persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidscontract, uitgezonderd de categorieën werknemers, die reeds als zodanig vermeld staan in artikel 1.2.2. onder het kopje “niet als werknemer in de zin van deze cao worden aangemerkt”: a. t/m c. van de Mantelbepalingen.

3. Arbeidsduur en beloning

- a. In afwijking van de in artikel 6.2.1. van de Mantelbepalingen bepaalde normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week bedraagt deze arbeidsduur voor bedrijven met minder dan 26 werknemers gemiddeld 36 à 38 uur per week.
- b. In bedrijven waar de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week bedraagt, geldt een toeslag op het feitelijk salaris van 5,56%.

4. Duur van de overeenkomst

De duur van de overeenkomst is bepaald op 18 maanden.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2012 en eindigt niet vroeger dan op 31 juli 2013.

Tussen de ondergetekenden:
KVGO
ter eenre zijde

en
FNV KIEM,
CNV Media,
De Unie
ter andere zijde

is het volgende overeengekomen voor de sector:

II. SEGMENT KLEINE BEDRIJVEN

1. Werkingssfeer

De navolgende bepalingen gelden voor die ondernemingen, die lid zijn van de vereniging Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen (KVGO) en vallen onder het segment klein, dat zijn bedrijven met een personeelsbestand t/m 24 fte's (full time equivalenten), uitgezonderd de ondernemingen vallend onder de werkingssfeer bepalingen van specifieke sectoren. Voor de looptijd van dit contract zijn dat:

- III. Zeefdruk- en Signbedrijf;
- IV. Dagbladbedrijf

2. Definities

2.1. *Werkgever*

De natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die in bedrijfsmatige zin activiteiten verricht, behorende bij de ondernemingen, genoemd in de werkingssfeer van segment klein.

2.2. *Werknemer*

De natuurlijke persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidscontract, uitgezonderd de categorieën werknemers, die reeds als zodanig vermeld staan in artikel 1.2.2. onder het kopje "niet als werknemer in de zin van deze cao worden aangemerkt": a. t/m c. van de Mantelbepalingen. Niet als werknemer wordt aangemerkt de werknemer die geheel of in overwegende mate werkzaamheden verricht in een tot de onderneming behorende winkel.

3. Arbeid op zaterdag in winkel

Voor werknemers, die naast hun normale werkzaamheden, op zaterdag werkzaamheden verrichten ten behoeve van een bij de onderneming behorende winkel, is artikel 3.1.2. van de cao voor de zaterdag niet van toepassing. Voor die werknemers is ten aanzien van het werken op zaterdag tussen 14.00 en 18.00 uur een toeslag van toepassing van 33,33% op het uurloon, behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5. van de mantelbepalingen.

4. Duur van de overeenkomst

De duur van de overeenkomst is bepaald op 18 maanden.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2012 en eindigt niet vroeger dan op 31 juli 2013.

Tussen de ondergetekenden:
de Vereniging Zeefdruk en Sign Ondernemingen
ter eenre zijde

en

FNV KIEM,
CNV Media,
De Unie
ter andere zijde

is het volgende overeengekomen voor de sector:

III. ZEEFDruk- EN SIGNBEDRIJF

ONDERDEEL A. ZEEFDrukBEDRIJF

1. Werkingssfeer

De navolgende bepalingen gelden voor ondernemingen of delen van ondernemingen, genoemd in paragraaf 1.1. van de Mantelbepalingen: Werkingssfeer, en wel in artikel 1.1.8.

2. Definities

2.1. *Werkgever*

De natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die in bedrijfsmatige zin activiteiten verricht, behorende bij de ondernemingen genoemd in de werkingssfeer van deze sector.

2.2. *Werknemer*

De natuurlijke persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidscontract, uitgezonderd de categorieën werknemers, die reeds als zodanig vermeld staan in artikel 1.2.2. onder het kopje “niet als werknemer in de zin van deze cao worden aangemerkt”: a. t/m c. van de Mantelbepalingen.

3. Arbeidsduur en beloning

- a. In afwijking van de in artikel 6.2.1. van de Mantelbepalingen genoemde normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, bedraagt deze arbeidsduur in het zeefdrukbedrijf gemiddeld 38 uur per week.
- b. De bij deze arbeidsduur behorende feitelijke salarissen worden berekend door de bedragen in de functiesalaristabel, zoals genoemd in artikel 2.2.1. van de Mantelbepalingen, met 5,56% te verhogen.
- c. De mogelijkheid bestaat de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week met ten minste 104 uur per jaar uit te breiden. Compensatie van deze 104 uur kan geschieden in geld en/of vrije uren binnen de vastgestelde arbeidstijdregeling.

4. Rekening opleiding en arbeidsmarkt

De afspraken in de Grafimedia cao m.b.t. de uitvoering en premieheffing van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid worden door zeefdrukbedrijven gevolgd met inachtneming van het bij het in de voetnoot* gestelde.

5. Duur van de overeenkomst

De duur van de overeenkomst is bepaald op 18 maanden.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2012 en eindigt niet vroeger dan op 31 juli 2013.

* Conform artikel 8.2.3. Grafimedia cao wordt bij zeefdrukbedrijven maximaal 0,26% op jaarbasis van het loon SV geheven ter uitvoering van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid. De premieopbrengst wordt gestort op de ASF-rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt. In afwijking van de artikelen 8.2.1. / 8.2.4. Grafimedia cao heeft de ROGB dan wel de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche tot in goed overleg anders wordt afgesproken, geen beslissingsbevoegdheid over de besteding van deze premieopbrengst. Het ASF zal het deel van de opbrengst van zeefdrukbedrijven, na aftrek van administratiekosten, storten op een aparte rekening van de vereniging ZSO, die zelfstandig kan beslissen over de besteding van de middelen in het kader van de opleidingsdoelstellingen van de branche.

ONDERDEEL B. SIGNBEDRIJF

1. Werkingssfeer

De navolgende bepalingen gelden voor ondernemingen of delen van ondernemingen, genoemd in paragraaf 1.1. van de Mantelbepalingen: Werkingssfeer, en wel in artikel 1.1.9.

2. Definities

2.1. Werkgever

De natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die in bedrijfsmatige zin activiteiten verricht, behorende bij de ondernemingen genoemd in de werkingssfeer van deze sector.

2.2. Werknemer

- a. De natuurlijke persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst, uitgezonderd de categorieën werknemers, die reeds als zodanig vermeld staan in artikel 1.2.2. onder het kopje “niet als werknemer in de zin van deze cao worden aangemerkt”: a. t/m b. van de Mantelbepalingen.
- b. De natuurlijke persoon die als vertegenwoordiger c.q. (commerciële) buitendienstmedewerker in dienst van de werkgever is op basis van een arbeidsovereenkomst.

3. Arbeidsduur en beloning

- a. In afwijking van de in artikel 6.2.1. van de Mantelbepalingen genoemde normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, bedraagt deze arbeidsduur in het signbedrijf gemiddeld 38 uur per week.
- b. De bij deze arbeidsduur behorende feitelijke salarissen worden berekend door de bedragen in de functiesalaristabel, zoals genoemd in artikel 2.2.1. van de Mantelbepalingen, met 5,56% te verhogen.
- c. De mogelijkheid bestaat de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week met tenminste 104 uur per jaar uit te breiden. Compensatie van deze 104 uur kan geschieden in geld en/of in vrije uren binnen de vastgestelde arbeidstijdregeling.
- d. Voor montagemedewerkers buitendienst gelden de volgende afwijkende bepalingen:
 - reistijd naar de externe locatie en retour is normale arbeidstijd. Hierop is de klokurenmatrix (zie artikel 3.1.1. en 3.1.2. van de Mantel) niet van toepassing.
 - op de eerste meeuur per dienst dat ontstaat op vrijdag vanaf 20.00 uur en op zaterdag geldt geen toeslag conform de klokurenmatrix;
 - gelet op de aard van de werkzaamheden van montagemedewerkers buitendienst en het repeterende karakter van het werken op zaterdag geldt, in afwijking van de klokurenmatrix voor arbeid op zaterdag tussen 14.00 uur en 18.00 uur, een toeslagpercentage van 50%. Werkgever kan deze toeslag voor de helft in vrije uren binnen de vastgestelde arbeidstijdregeling compenseren.
- e. Voor functie-indeling en toepassing beloningssystematiek gelden invoeringsafspraken.

4. Rekening opleiding en arbeidsmarkt

De afspraken in de Grafimedia cao m.b.t. de uitvoering en premieheffing van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid worden door signbedrijven gevolgd met inachtneming van het bij

het in de voetnoot* gestelde.

5. Van Werk Naar Werk-regeling

De afspraken in de Grafimedia cao met betrekking tot de Van Werk Naar Werk-regeling (zie hoofdstuk 9B) zijn niet van toepassing op het signbedrijf.

6. Duur van de overeenkomst

De duur van de overeenkomst is bepaald op 18 maanden.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2012 en eindigt niet vroeger dan op 31 juli 2013.

*-Conform artikel 8.2.3. Grafimedia cao wordt bij signbedrijven maximaal 0,26% op jaarbasis van het loon SV geheven ter uitvoering van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid. De premieopbrengst wordt gestort op de ASF rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt. In afwijking van de artikelen 8.2.1./ 8.2.4. Grafimedia cao heeft de ROGB dan wel de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche tot in goed overleg anders wordt afgesproken geen beslissingsbevoegdheid over de besteding van deze premieopbrengst. Het ASF zal het deel van de opbrengst van signbedrijven, na aftrek van administratiekosten, storten op een aparte rekening van de vereniging ZSO, die zelfstandig kan beslissen over de besteding van de middelen in het kader van de opleidingsdoelstellingen van de branche.

Tussen de ondergetekenden:
KVGO,
ter eenre zijde

en

FNV KIEM,
CNV Media,
De Unie
ter andere zijde

is het volgende overeengekomen voor de sector:

IV. DAGBLADBEDRIJF

1. Werkingssfeer

De navolgende bepalingen gelden voor ondernemingen of delen van ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten.

2. Definities

2.1. Werkgever

De natuurlijke of rechtspersoon, met één of meer werknemers in dienst, die in bedrijfsmatige zin activiteiten verricht, behorende bij één van de in het vorige artikel vermelde ondernemingen.

2.2. Werknemer

De natuurlijke persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst en die tot de volgende categorieën personeel behoort:
werknemers in technische, administratieve en leidinggevende functies, gericht op de samenstelling en/of de productie en/of het verzendgereedmaken en/of de expeditie van dagbladen, daaronder medebegrepen correctoren en chauffeurs.

2.3. Niet als werknemer in de zin van het vorige artikel worden aangemerkt:

- a. Werknemers, die in artikel 1.2.2. a. t/m c. van de Mantelbepalingen reeds als zodanig zijn vermeld.
- b. Werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Dagbladuitgeverijbedrijf.

3. Arbeidstijden

Nachtdienst

Werknemers die werkzaamheden verrichten in grafische onderdelen of afdelingen van dagbladondernemingen in verband met de productie en verspreiding van ochtendkranten, alsmede zij die werkzaamheden verrichten die daarmee direct samenhangen, mogen, in afwijking in artikel 6.2.4. van de Mantelbepalingen, per periode van 13 achtereenvolgende weken maximaal 42 maal en per periode van 52 achtereenvolgende weken maximaal 140 maal arbeid in nachtdienst verrichten.

4. Toeslagen

4.1. Zondagavond

In afwijking van de vermelde percentages in de klokurenmatrix, artikel 3.1.4. van de Mantelbepalingen, geldt voor arbeid op zondagavond van 19.00 uur tot 24.00 uur een toeslagpercentage van 150% van het uurloon, behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5. van de Mantelbepalingen.

Feestdagen

In afwijking van de vermelde percentages in de klokurenmatrix, artikel 3.5.1. van de Mantelbepalingen geldt voor arbeid op een erkende feestdag een toeslagpercentage van 150% van het uurloon, behorende bij de grondslag, zoals bepaald in artikel 2.2.5. van de Mantelbepalingen.

5. Extra vakantie / tijdcompensatie

5.1. Zes nachten

In aanvulling op het gestelde in artikel 7.1.2. van de Mantelbepalingen, heeft de werknemer bij een normale arbeidsduur per week van gemiddeld 36 uur aanspraak op extra vakantie met behoud van salaris van 21,6 uur, indien hij arbeid verricht in een overeengekomen arbeidstijdregeling, bestaande uit dag- en nachtdiensten, waarin om de week een reeks van zes nachtdiensten geldt.

5.2. Zaterdag

Voor werknemers voor wie de normale arbeidsduur van 36 uur in dagdienst geldt, wordt voor elk gewerkt uur in dagdienst op zaterdag een compensatie in tijd van 50% verstrekt.

6. Duur van de overeenkomst

De duur van de overeenkomst is bepaald op 18 maanden.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2012 en eindigt niet vroeger dan op 31 juli 2013.

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

P1 EINDDATUM IN PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

P-bepalingen zijn in principe tijdelijk van aard.

Per P-bepaling wordt bepaald of er sprake is van een einddatum, die vervolgens in de P-bepaling wordt vermeld.

De historische bepalingen zijn cursief weergegeven. Deze bepalingen zijn opgenomen in deze cao om inzichtelijk te maken welke invoeringsafspraken in het verleden bij de invoering van het nieuwe beloningssysteem en herindeling functies konden worden gemaakt.

P2 INVOERINGSAFSPRAKEN HERINDELING FUNCTIES (HIF) en BELONINGSSTRUCTUUR EN TOESLAGENSYSTEMATIEK (BETSY)

1. Herindeling functies bij invoering grafimedia cao

Vanaf 1 februari 1997 geldt dat de functie van de werknemer met behulp van het Handboek dient te worden ingedeeld op één van de functieniveaus A t/m K.

De branchebrede herindeling van functies bij invoering van de grafimedia CAO moest in de onderneming vóór 1 juli 1998 afgerond zijn. Door middel van een schriftelijke aanvraag aan de ROGB kon uitstel verkregen worden tot uiterlijk 31 december 1998.

Voor wat betreft de effectuering van de hieruit voortvloeiende consequenties gold als peildatum 1 juli 1998.

Bedrijven die ten tijde van de herindeling van functies een ander erkend systeem van functie-indeling hanteerden, konden dispensatie van art. 2.1.1. van de Mantelbepaling aanvragen conform de voorwaarden als gesteld in art. 2.1.3. van de Mantelbepalingen. Deze dispensatie diende vóór 1 februari 1998 toegekend te zijn.

Onderhoud van het Handboek functie-indeling grafimedia is een werkgeversaangelegenheid. Derhalve komen de kosten van het onderhoud van dit Handboek voor rekening van werkgevers.

2. Vaststelling nieuwe beloning bij invoering beloningsstructuur en toeslagen-systematiek

2.1. Algemeen

Aansluitend op de Herindeling van de functies (HIF), vond decentraal overleg over de invoering van de Beloningsstructuur en de Toeslagensystematiek (BETSY) plaats. Met inbegrip van een uitstelmogelijkheid werd 31 december 2000 als definitieve afrondingsdatum vastgesteld. Op het decentraal overleg over de invoering van BETSY waren de bepalingen onder de navolgende punten 2.2. en 2.3. van toepassing.

Deze bepalingen zijn per 1 februari 2000 vervallen en geïntegreerd in de hoofdstukken 2 en 3 van de Mantelbepalingen. Voor de bedrijven die uitstel verkregen tot ultimo 2000 gold als vervaldatum 31 december 2000.

2.2. Decentrale invoeringsafspraken

De decentrale invoeringsafspraken hadden in ieder geval betrekking op eventuele verschillen in hoogte en samenstelling tussen:

enerzijds de nieuwe salarissen, berekend volgens beloningsstructuur en toeslagensystematiek, beide volgens de nieuwe CAO, en

anderzijds de tot dan geldende salarissen, berekend op basis van de te vervangen systematiek. De hoogte en de samenstelling van de laatstgenoemde salarissen werden mede bepaald door bedrijfseigen regelingen. Deze regelingen en de daaruit voortvloeiende salarisbestanddelen werden tevens betrokken bij het maken van decentrale afspraken over de eventuele verschillen tussen alle nieuwe salarisbestanddelen tezamen ten opzichte van de optelsom van alle tot dan toe geldende salarisbestanddelen.

Decentrale invoeringsafspraken werden gemaakt met inachtneming van de volgende door CAO-partijen vastgelegde afspraken:

De hoogte van de werkelijke beloning van reeds in dienst zijnde werknemers wordt niet nadelig beïnvloed door de invoering van de nieuwe functie-indeling en de daaraan gekoppelde beloningsstructuur.

De daadwerkelijke invoering van de nieuwe beloningsstructuur mag in principe niet leiden tot hogere salariskosten.

Over bedrijfseigen regelingen worden in ondernemingen decentrale afspraken gemaakt. Bedrijfseigen regelingen kunnen worden herzien, omdat daaraan de basis, zijnde de vóór invoering geldende CAO-afspraken, is ontvallen.

Bedrijfseigen regelingen konden gelden voor alle, voor groepen of voor individuele in dienst zijnde werknemers. Deze regelingen konden structureel of incidenteel zijn, schriftelijk vastgelegd of aantoonbaar indien sprake was van bestendig gebruik.

2.3. Inschaling

2.3.1. Algemeen

Op grond van het nieuwe functieniveau werden de geldende salarissen ingedeeld in de daarbij behorende salarisschaal voor dagdienst.

Ploegendienstsalarissen werden daartoe eerst verminderd met de geldende ploegendiensttoeslag. Onder geldend salaris werd in dit verband verstaan: alle geldelijke salarisbestanddelen tezamen, uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, geldend voor dagdienst, met uitzondering van de elementen, die reeds zijn vermeld onder art. 2.2.2. van de CAO. Daarbij werden salarisbestanddelen ten gevolge van bedrijfseigen regelingen betrokken.

2.3.2. Inschaling

Bij inschaling werd het geldende salaris ongewijzigd geplaatst in de salarisschaal, behorende bij het betreffende functieniveau.

Bij inschaling werd duidelijk of er sprake was van een bovenschalig bestanddeel (PT1). Indien van toepassing werd tevens het verschil berekend tussen de oude ploegendiensttoeslag en de nieuwe toeslag voor afwijkende diensten (door het percentage uit de klokurenmatrix en eventueel de MC-factor over het ingeschaalde salaris te berekenen). Aldus ontstond een persoonlijke toeslag, PT2 genoemd.

Over de PT1 en PT2 en de beloningsbestanddelen ten gevolge van bedrijfseigen regelingen tezamen, konden in ondernemingen afspraken gemaakt worden. Daarbij golden de afspraken als genoemd onder punt 2.2. van deze Protocollaire Bepaling.

2.3.3. Na de inschaling

Na de inschaling traden die afspraken uit hoofdstuk 2 en 3 van de CAO in werking, die betrekking hebben op het beloningsbeleid voor in dienst zijnde werknemers.

Het aantoonbaar perspectief op een hoger salaris op grond van de te vervangen CAO- of een bedrijfseigen salarisstructuur, bleef bij toepassing van de nieuwe salarisstructuur bestaan tot uiterlijk 31 december 2000.

Bij jongeren van 18, 19 en 20 jaar, waarvan het salaris is ingeschaald in de aanloopschaal, mocht vervolgens éénmaal de halfjaarlijkse herziening worden uitgesteld.

De invoeringsafspraken en overgangsregelingen golden niet voor werknemers die in dienst traden nadat de nieuwe beloning in het bedrijf was vastgesteld conform deze invoeringsafspraken.

3. Afspraken na invoering beloningsstructuur en toeslagensystematiek

De in het kader van de invoering van BETSY gemaakte decentrale afspraken conform het daartoe vastgelegde in deze Protocollaire Bepaling, de punten 2.2. en 2.3., blijven op zowel centraal als decentraal niveau volledig gerespecteerd.

Voor wat betreft de looptijd van en eventuele tussentijdse wijzigingen in decentrale afspraken, wordt verwezen naar artikel 1.4.4. lid 4 van de Mantelbepalingen.

Indien en voor zover de verlenging van de looptijd van de decentrale afspraken m.b.t. de invoering van BETSY aan de orde is, willen cao-partijen wijzen op het belang van de continuïteit van deze afspraken. Immers, decentrale invoeringsafspraken m.b.t. BETSY betreffen in principe bepalingen omtrent de eenmalige overgang van de beloning volgens de vervallen cao's naar die gebaseerd op de grafimedacao. Die overgangsbepalingen vormen de grondslag voor een meerjarig beloningsbeleid in de bedrijven.

Zonder in de bevoegdheden van de decentrale overlegpartners te willen treden, willen cao-partijen hen in overweging geven de inhoud van deze decentrale invoeringsafspraken tegen deze achtergrond slechts ter discussie te stellen, indien dit is afgesproken, dan wel in geval van zwaarwegende gewijzigde omstandigheden.

P3 OVERGANGSREGELING WIJZIGING OPBOUW VAKANTIERECHTEN

In verband met de verandering van het opbouw- en opnamesysteem van vakantierechten per 1 januari 1998 geldt een overgangsregeling, die alleen betrekking heeft op de basisvakantierechten van vijf weken, gerekend over twaalf maanden, voor zover deze in de periode van 1 mei 1997 t/m 31 december 1997 zijn opgebouwd en nog niet zijn opgenomen.

Bij een gemiddelde werkweek van 36 uur bedraagt de opbouw over laatstgenoemde periode $8/12 \times 180 \text{ uur} = 120 \text{ uur}$.

Bij een gemiddelde kortere of langere werkweek geldt een pro rata berekening. Deze pro rata berekening wordt eveneens toegepast indien de opbouwperiode korter is dan 8 maanden, zoals bij indiensttreding na 1 mei 1997, tussentijdse onderbreking van het dienstverband, een periode waarin voor de werkgever geen salarisdoorbetalingsverplichting geldt e.d.

De overgangsregeling treedt in werking op 1 januari 1998 en eindigt op het moment, dat met alle op 1 januari 1998 in dienst zijnde werknemers, op wie de overgangsregeling van toepassing is, de dienstbetrekking is beëindigd.

Kern overgangsregeling: de in de periode van 1 mei 1997 t/m 31 december 1997 opgebouwde en nog niet opgenomen basisvakantierechten worden bewaard tot het einde van het dienstverband.

De wettelijke verjaringstermijn is op deze rechten niet van toepassing.

Deze rechten worden direct voorafgaande aan het einde van het dienstverband opgenomen, tenzij de werkgever en de individuele werknemer anders schriftelijk overeenkomen.

Op bedrijven, waar vóór inwerkingtreding van deze cao reeds een opbouw- en opnamesysteem van vakantierechten per kalenderjaar werd gehanteerd, is deze overgangsregeling niet van toepassing.

P4 OPLEIDING VOOR DRUKKERS EN NABEWERKERS

In verband met het voorziene arbeidsmarktprobleem als gevolg van demografische ontwikkelingen geven cao-partijen het GOC opdracht om een in dit kader relevante opleiding voor drukkers en nabewerkers te ontwikkelen en aan te bieden zodat wordt voorzien in de toekomstige behoefte aan vakmensen.

P5 PENSIOENSTUDIE

Gelet op de feitelijke en verwachte ontwikkelingen op het terrein van pensioenen achten cao-partijen onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling van belang. De ROGB heeft hiertoe een opdracht geformuleerd. De mogelijkheid bestaat dat na oplevering van de rapportage een vervolgstudieopdracht wordt geformuleerd.

P6 COMFORTABELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Cao-partijen benutten de looptijd van deze cao om de reeds ingezette studie "Comfortabele arbeidsovereenkomst" verder te continueren.

In de periode van 1-1-2013 tot en met 31-12-2013 bestaat de mogelijkheid mee te doen aan de “pilot comfortabele arbeidsovereenkomst grafimedia”. Indien nodig en gewenst kan door cao-partijen worden besloten deze periode te verlengen. Het is de bedoeling om in genoemde periode, door middel van de pilot, ervaring op te doen met de ontwikkelde comfortabele arbeidsovereenkomst voor de grafimedia branche. Dit in het kader van eerder gemaakte studieafspraken. Gedurende de pilot worden de deelnemende bedrijven, die onder de werkingssfeer van de Grafimedia cao vallen, voor nader door sociale partners aan te geven bepalingen gedispenseerd, zodat zij in staat worden gesteld de door cao-partijen vastgestelde “comfortabele arbeidsovereenkomst grafimedia” toe te passen. Gedurende de pilotperiode zullen de ervaringen van de bedrijven die aan de pilot meedoen continue worden geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie hebben cao-partijen de mogelijkheid tot het wijzigen, aanpassen of beëindigen van de bepalingen van de comfortabele arbeidsovereenkomst. Bij een eventueel geschil tussen werkgever en werknemer(s) zal de begeleidingscommissie worden verzocht hierover schriftelijk te adviseren. De ROGB zal over dit advies worden geïnformeerd. Op basis van een door cao-partijen te formuleren plan van aanpak worden de overige voorwaarden met betrekking tot selectie van bedrijven en overige voorwaarden m.b.t. deelname aan de pilot door cao-partijen omschreven en vastgesteld. Doelstelling is om de “comfortabele arbeidsovereenkomst grafimedia” op 1 januari 2014 volledig in te voeren in de bedrijfstak.

P7 OPLOSMIDDELEN

Sociale partners willen het gebruik van schadelijke oplosmiddelen (vluchtige organische stoffen – VOS'en) in de branche daar waar mogelijk en verantwoord tot een absoluut minimum beperken. Afgesproken is dat de paritaire Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG) een inventarisatie zal uitvoeren en daarover vóór 1 juni 2012 aan de ROGB gaat rapporteren. Op basis van de uitkomsten van deze inventarisatie wordt vastgesteld of het bestaande beleid aangepast dan wel versneld moet worden. Sociale partners streven ernaar om vóór 1 januari 2016 de nader vast te stellen doelen te realiseren. Sociale partners zijn zich hierbij terdege bewust dat een balans moet worden gevonden tussen verantwoorde arbeidsomstandigheden, werkgelegenheid en bedrijfseconomische aspecten. Indien blijkt dat het realiseren van de doelstellingen technisch, economisch of anderszins niet haalbaar blijkt, dan zal daarvoor een vorm van dispensatie worden verleend. Sociale partners zullen de procedures daaromtrent nader vaststellen.

Los van deze inventarisatie hebben cao-partijen besloten dat paritaire voorlichting over het gebruik van oplosmiddelen bij zal dragen aan de bewustwording. Tijdens de looptijd van deze cao wordt concreet invulling gegeven aan deze voorlichting. Daarbij zal waar mogelijk deze voorlichting gecombineerd worden met de voorlichting over de Comfortabele Arbeidsovereenkomst.

Om het effect van de te maken afspraken zo groot mogelijk te laten zijn worden zij niet opgenomen in de cao, maar verwerkt in de RI&E en de Arbocatalogus van de grafimedia branche.

STATUTEN

De toen vastgestelde statuten werden laatstelijk gewijzigd door het bestuur bij schriftelijk besluit van 16 augustus 2007, welke wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

ARTIKEL 1

Naam, zetel

- Zij wordt in deze statuten aangeduid als 'het fonds'.
(2) De stichting heeft haar zetel in de gemeente Amsterdam.

ARTIKEL 2

Doel, middelen

- (1) Het fonds heeft ten doel het behartigen van de sociale belangen van werknemers in de grafische bedrijven en hun gezinnen.
c. alle andere baten welke het fonds mochten toevallen.

ARTIKEL 3

Werkingssfeer

- (2) Tot de grafische bedrijven behoren het grafimedia-bedrijf en de papiergroothandel.
(3) Tot het grafimedia-bedrijf behoren de ondernemingen, die zich toeleggen op een of meer van de volgende activiteiten:
- het vervaardigen, bewerken en/of beheren van data met het doel deze data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, te verveelvoudigen, tot eindproduct te verwerken en te verspreiden of openbaar te maken middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm, dan wel deze hiervoor geschikt te maken;
- het vermenigvuldigen, tot eindproduct verwerken en verspreiden of openbaar maken van data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm.
(4) Tot het grafimedia-bedrijf behoren in ieder geval:
- het Grafisch bedrijf;
- het (grafisch) Voorbereidings- c.q. Prepressbedrijf;
- het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf;
- het Zeefdrukbedrijf;
- het Signbedrijf;
- het Dagbladbedrijf;
- het Reprografisch bedrijf;
- het Digitaal printbedrijf;
- overige grafimedia-bedrijven.
(5) Tot de grafische bedrijven worden ook gerekend de bedrijven, die zich met goedkeuring van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche ROGB vrijwillig onder de cao stellen.

ARTIKEL 4

Grafisch bedrijf

- (1) Tot het grafisch bedrijf behoren ondernemingen die zich toeleggen op hoogdruk, diepdruk, vlakdruk, ongeacht het te bedrukken materiaal.
- (2) Tot het Hoogdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de hoogdruktechniek toepassen, zowel rotatief als in vellen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.
Hiertoe behoren in ieder geval Boekdrukkerijen, Flexodrukkerijen en Foliedrukkerijen.
- (3) Tot het Diepdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de diepdruktechniek toepassen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.
Hiertoe behoren in ieder geval Rasterdiepdrukkerijen en Tampondrukkerijen.
- (5) Niet tot het Vlakdrukbedrijf worden geacht te behoren vlakdrukafdelingen die onderdeel uitmaken van een onderneming in de metaalindustrie.

ARTIKEL 5

(Grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf

Het betreft ondernemingen waar beeldragers en/of drukvormen, zoals bijvoorbeeld zetmateriaal, stylen, galvano's, staalstempels, stempels uit rubber of vervangend materiaal, geheel of gedeeltelijk kleurgecorrigeerde deelnegatieven en -positieven en beeldragers voor zeefdruk, worden vervaardigd voor het hoog-, diep-, vlak- en zeefdrukproces, alsmede digitale bestanden, voorzien van grafische parameters ter aansturing van deze of andere vermenigvuldigingsprocessen. Daartoe worden teksten en/of afbeeldingen bewerkt langs mechanische, optische, elektronische of digitale weg tot eindproducten.

De werkzaamheden zijn eventueel aangevuld met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd. De levering van deze eindproducten vindt plaats op (fotografisch) papier en/of film (analoog), of digitaal middels andersoortige dragers als magnetische en optische opslagmiddelen, dan wel rechtstreeks onder meer via kabel- of satellietverbindingen.

- (2) Tot het (Grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met (fotozet-) en/of beeldvervaardigingsapparatuur.

ARTIKEL 6

(Grafisch) Nabewerkingsbedrijf

- (1) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren ondernemingen die geheel of in overwegende mate grafische producten bewerken tot eindproduct alsmede de daarbij behorende diensten in de productielijn verlenen.
 - het Boekbindbedrijf;
Tot het Boekbindbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, waarin de (hand-)boekbinderij, brocheerderij, linieerderij, kantoorboekenfabricage, stalenboekenfabricage of persvergulderij wordt uitgeoefend. Tot het stalenboekenbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen, die zijn ingericht voor de vervaardiging van stalenboeken, waaronder ook te verstaan zowel zogenoemde stalenwaaiers en stalenhangers en alle andere collecties van stalen van papier en karton, textiel en kunststof en andere materialen en stoffen in de vorm van vellen, bladen, platen of foliën e.d., als alle onderdelen voor dergelijke collecties zoals bijvoorbeeld stalen, staalkaarten, zogenoemde banden, hangers, koffers, ruggen en klemmen en waar gebruik wordt gemaakt van een of meer van de volgende technieken: drukken (in offset, zeefdruk, foliedruk etc.), snijden en/of knippen in alle verschillende vormen (waaronder derhalve ook te verstaan boren, stansen, rondhoeken, perforeren etc.), verzamelen en/of vergaren, vouwen, binden en/of hechten (waaronder derhalve ook te verstaan nieten, lijmen, brocheren, naaien, lassen etc.).
 - het Papierwarenbedrijf;
Tot het Papierwarenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke zijn ingericht voor de verwerking van papier ter vervaardiging van:

- . schriften, notitieboekjes, cahiers in papieren omslag met of zonder linnen rug, alle soorten blocnotes, alsmede voor de vervaardiging van mappen en soortgelijke artikelen;
 - . labels, briefkaarten en soortgelijke producten.
- het Enveloppenbedrijf;
Tot het Enveloppenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van enveloppen in de meest brede zin.
Hiertoe wordt ook gerekend het samenstellen en gereed maken van dozen post, mappen en dergelijke.
- (2) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede de onderdelen van ondernemingen, waarin werkzaamheden plaats vinden, die als regel verricht worden in de ondernemingen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, waaronder mede worden verstaan de werkzaamheden ter vervaardiging van: ordners (met inachtneming van het bepaalde in lid 4 in dit artikel), banden, boekomslagen, agenda's, notatiebloks, onderleggers, portefeuilles, mappen en soortgelijke artikelen uit leder, kunststof of andere stoffen.
- (3) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede bedrijven die de onder de leden 1 en 2 genoemde bewerkingen combineren met een van de printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd.
- (4) Niet tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin de volgende werkzaamheden plaatsvinden:
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd in de leden 1 en 2 in dit artikel;
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageproducten vervaardigt;
 - het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
 - het vervaardigen van papieren zakken en (flexibele) verpakkingen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7e, sub c.

ARTIKEL 7

Zeefdrukbedrijf

- (1) Tot het Zeefdrukbedrijf behoren ondernemingen die de zeefdruktechniek, eventueel gecombineerd met activiteiten zoals tampondrukken, digitaal plotten, digitaal graveren en printtechnieken die digitaal worden aangestuurd, toepassen, ongeacht het te bedrukken substraat.
Onder zeefdruktechniek kan ook flockprinten en dergelijke worden begrepen. Onder digitaal plotten kan ook snijplotten, snijflocken, snijplastisol en dergelijke worden begrepen.
- (2) Niet hiertoe worden geacht te behoren:
 - onderdelen van ondernemingen, die geacht worden te behoren tot het grafisch bedrijf;
 - onderdelen van ondernemingen, die niet als hoofdactiviteit het zeefdrukprocédé ten behoeve van derden toepassen en waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao anders dan de grafimedia-cao of onder die van een eigen bedrijfs-cao.

ARTIKEL 7a

Signbedrijf

- (1) Signbedrijven zijn bedrijven die zich bezig houden met het (laten) realiseren van signproducten. Deze bedrijven geven met hun materiaal- en constructiekennis op vakkundige wijze invulling aan de realisatie van signproducten en de daarbij noodzakelijke voorlichting. Zij dragen ook verantwoordelijkheid voor de montage/plaatsing van het product.
Signproducten zijn producten die als doel hebben, door middel van een beeld, beeldmerk en/of (korte) tekst, een promotionele en/of verwijzende boodschap over te brengen. De uitvoering van deze producten kan plaatsvinden in analoge en/of digitale vorm.
Onder signproducten vallen onder meer:
 - alle vormen van buitenreclame (bord-, voertuig-, licht- en gevelreclame, billboards, affiches e.d.)

- alle vormen van binnenreclame (ruitreclame, posters en affiches, prijs- en schapaanduidingen e.d.)
 - huisstijluitingen
 - banners, vlaggen (inclusief evt. bijgeleverde masten)
 - producten voor markering, codering, bewegwijzering, aanduidingen e.d.
- Met '(korte) tekst', zoals hiervoor genoemd, wordt bedoeld een tekst van hooguit enkele regels zoals een tekst in combinatie met en/of ondersteunend naar een beeld of beeldmerk of een bij een sign-afbeelding behorende toelichting (zoals bijvoorbeeld bij veiligheidsplaattegronden).
- De daarbij al dan niet gecombineerde toepasbare technieken kunnen zijn:
- computertechniek met behulp van grafische pixels of vector gebaseerde software
 - CAD/CAM gebaseerde software
 - elektrotechniek
 - zeefdruktechniek
 - printtechnieken die digitaal worden aangestuurd
 - sublimatietechnieken
 - transfertechnieken
 - snijden
 - frezen
 - graveren
 - verven
 - spuiten
 - schilderen
 - monteren
 - het bewerken van metaal, kunststof, hout, glas, steen, keramiek en textiel.
- (2) Niet hiertoe geacht worden te behoren: ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een andere door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao.

ARTIKEL 7b

Dagbladbedrijf

Tot het dagbladbedrijf behoren ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten.

ARTIKEL 7c

Reprografisch bedrijf

- (1) Tot het reprografisch bedrijf worden gerekend die ondernemingen of delen van ondernemingen - natuurlijke en rechtspersonen - die diensten verrichten op het gebied van de reprografie.
- Onder reprografie wordt verstaan het maken van afdrukken of kopieën van originelen.
- Voorbeelden van reprografische technieken zijn lichtdrukken (diazotypie), (foto)kopiëren ('elektrofotografie'), scannen en (digitaal) printen, (digitaal) printen, scannen en vectoriseren, plotten, reproductiefotografie, microfilmen, afwerking van reprografische producten (binden van rapporten e.d., lamineren etc.) en faxen.
- Onder origineel wordt verstaan al datgene dat door middel van reprografische technieken kan worden gereproduceerd. Voorbeelden zijn tekeningen, documenten, rapporten en foto's e.d. op papieren en vergelijkbare andere dragers en in de vorm van digitale informatie op diskettes e.d.
- Onder afdruk of kopie wordt verstaan elke reprografisch vervaardigde reproductie. Voorbeelden zijn lichtdrukken, zogenoemde (foto)kopieën, prints en plots, fotografisch vervaardigde reproducties, microfilms, al of niet verkleind of vergroot, in zwart-wit of kleur, al of niet gemuteerd, op papier of andere informatiedragers.
- (2) Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend:
- ondernemingen of delen van ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf;
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die uitsluitend faciliteiten aanbieden op het gebied van de reprografie.

- (3) Tevens worden niet tot het reprografisch bedrijf gerekend:
- werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao's voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche, dan wel via een algemeen verbindendverklaring onder de werkingssfeer van de cao's voor de ICK-branche vallen;
 - werkgevers die, vanwege het bestaan van de cao voor de Foto-finishing Bedrijven in Nederland lid zijn van de Werkgeversvereniging Foto-finishing Bedrijven en hun werknemers.
- (4) Tot het reprografisch bedrijf behoren tevens werkgevers die lid zijn van de Vereniging Repro Nederland en die om die reden de cao voor het Reprografisch Bedrijf toepassen.

ARTIKEL 7d

Digitaal printbedrijf

Deze printtechnieken kunnen zijn:

- elektrofotografisch printen
- elektrostatisch printen
- magnetografisch printen
- thermografisch printen
- inkjet printen (drop on demand, continuous en spray/airbrush)
- thermal transfer printen
- laser fotografisch printen.

ARTIKEL 7e

Overige grafimedia-bedrijven

Tot de overige grafimedia-bedrijven behoren de volgende ondernemingen:

- a. typebureaus en computer-servicebureaus of onderdelen daarvan, die diensten verlenen aan de grafimedia-ondernemingen en wel als volgt:
 - indien zij overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: geheel;
 - indien zij niet overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: uitsluitend voor die afdelingen waarin hoofdzakelijk zetselvervaardiging plaats vindt als duidelijk herkenbare activiteit;
- b. ondernemingen, waarin etiketten worden vervaardigd, daaronder mede begrepen zelfklevende etiketten;
- c. ondernemingen, waarin het kartonnage- of flexibele verpakkingsbedrijf wordt uitgeoefend voor wat betreft de (vaktechnische) productiemedewerkers in de afdelingen voorbereiding en drukkerij.

ARTIKEL 7f

Papiergroothandel

- (1) Tot de papiergroothandel behoren de ondernemingen of gedeelten van de ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht ten behoeve van de papiergroothandel.
- (2) Tot de papiergroothandel behoren de ondernemingen en gedeelten van ondernemingen die zich met goedvinden van de partijen bij de cao voor de papiergroothandel onder de bepalingen van deze cao hebben gesteld.
- (3) In afwijking van het eerste en het tweede lid worden niet tot de papiergroothandel gerekend de onderdelen van ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht voor de uitoefening van een functie in een of meer van de in de artikelen 4, 5 en/of 6 van deze statuten omschreven bedrijven.

ARTIKEL 8

Inrichtingen

Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke of rechtspersonen, waarin een of meer grafische bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen, die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.

ARTIKEL 9

Werkgever

- (1) Werkgever is:
 - a. de natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die activiteiten verricht die worden gerekend tot grafische bedrijven, zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 8 van de statuten;
 - b. de natuurlijke of rechtspersoon die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemingen waartoe ook grafische bedrijven behoren zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 8 van de statuten en die één of meer werknemers in dienst heeft, wier gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer van deze tot de groep behorende grafische bedrijvenen die tevens uit hoofde van:
 - a. een of meer van de in de grafische bedrijfstak geldende cao's, of
 - b. een overeenkomst tot vrijwillige deelneming,de statuten en reglementen moet naleven.

Het gestelde onder sub b, in het eerste deel van dit artikellid, is niet van toepassing op werkgevers die vallen onder de cao voor het reprografisch bedrijf.
- (2) Voor de toepassing van artikel 3 van het op artikel 18 van de statuten van de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven berustende Reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven, wordt de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven als werkgever beschouwd.

ARTIKEL 10

Werknemer

- (1) Werknemer is:
 - a. de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 9, lid 1, sub a genoemde werkgever;
 - b. de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 9, lid 1, sub b genoemde werkgever en wiens gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer tot in een groep verbonden ondernemingen die behoren tot grafische bedrijven, zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 8 van de statutenen die uit hoofde van:
 - a. een in de grafische bedrijfstak geldende cao, ofde statuten en reglementen moet naleven.

Het gestelde onder sub b, in het eerste deel van dit artikellid, is niet van toepassing op werknemers die vallen onder de cao voor het reprografisch bedrijf.
- (2) Degene, die in dienst van één werkgever afwisselend ten behoeve van een grafisch en niet-grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, wordt als werknemer beschouwd wanneer hij als regel gedurende ten minste 17 uren per week ten behoeve van een grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, tenzij het bestuur in bijzondere gevallen anders beslist.
- (3) Als werknemers worden niet beschouwd:
 - I. voor zover het betreft het grafimedia-bedrijf, genoemd in de artikelen 4, 5, 6, 7d en 7e:
 - a. directeuren, adjunct-directeuren of onder-directeuren;

- b. leden Groep Management en bedrijfsleiders;
 - c. leden van het management-team;
 - d. buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers;;
 - e. volontairs (ieder wiens loon uitsluitend bestaat uit onderricht);
 - f. zij, die in het kader van een school- of vakopleiding een stage volgen om vakbekwaamheid te verwerven;
 - g. scholieren en studenten, die een opleiding of studie in dagonderwijs volgen en die gedurende de periode van de reguliere vakantie van het betreffende dagonderwijs, tijdelijk werkzaam zijn;
 - h. werknemers, werkzaam in huisdrukkerijen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een niet-grafisch hoofdbedrijf, waarin geen ander drukwerk wordt vervaardigd dan dat, hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf of één of meer niet grafische nevenbedrijven daarvan, voor zover dit hoofd- of nevenbedrijf zijn werkzaamheden niet uitoefent in het uitgevers-bedrijf;
- II. voor zover het betreft het Zeefdrukbedrijf:
- a. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - b. werknemers werkzaam in zeefdrukinrichtingen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een andersoortig niet-grafisch bedrijf, waarin geen ander zeefdrukwerk wordt vervaardigd dan dat, hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf (de zgn. 'huis'- zeefdrukinrichtingen);
- III. voor zover het betreft het Signbedrijf:
- a. werknemers vallend onder de categorieën 1a t/m c en e t/m g;
 - b. werknemers, werkzaam in Sign-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
- IV. voor zover het betreft het Dagbladbedrijf:
- 1. met betrekking tot werknemers in technische, administratieve en leidinggevende functies, gericht op de samenstelling en/of productie en/of het verzend gereedmaken en/of de expeditie van dagbladen, daaronder mede begrepen correctoren en chauffeurs:
 - a. werknemers vallend onder de werkingssfeer als genoemd onder 2;
 - b. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - 2. met betrekking tot werknemers, werkzaam bij ondernemingen die zijn aangesloten bij de Vereniging Nederlandse Dagbladpers (NDP), en die als hoofdtak administratieve arbeid verrichten (daaronder begrepen werkzaamheden van correctoren, van personeel voor de marketing en van verkoop binnendienst, van computerpersoneel in de administratief-organisatorische sector en van personeel in de buitendienst, die inspectie-, acquisitie-, colportage- en/of incassowerkzaamheden verrichten):
 - a. werknemers vallend onder de werkingssfeer als genoemd onder 1;
 - b. functionarissen, behorende tot de directiestaf, alsmede andere hogere functionarissen;
 - c. degenen, die werkzaam zijn in een buiten het dagbladbedrijf vallende afdeling (zoals boekhandel, tijdschriftenafdeling etc.);
 - d. degenen, die werkzaam zijn als directeur-hoofdredacteur;
 - e. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
- V. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf:
- a. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - b. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - c. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
- VI. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf, waarbij de werkgever niet lid is van de Vereniging Repro Nederland:
- a. werknemers, vallend onder de categorieën 1a tot en met g;
 - b. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
- VII. voor zover het betreft de papiergroothandel:
- a. werknemers, werkzaam in een leidinggevende functie (anders dan als voorman);
 - b. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - c. werknemers, vallend onder de categorieën Id tot en met g.

- (5) In afwijking van hetgeen in lid 3 van dit artikel is bepaald, worden degenen die werkzaam zijn in:
- de papiergroothandel uitsluitend voor de uitvoering van het Reglement voor de Gezondheidszorg en het Reglement voorbereiding op pensionering als werknemer beschouwd;
 - het Signbedrijf uitsluitend voor de uitvoering van het Reglement voor de Gezondheidszorg, het Reglement Rekening Vakbondsactiviteiten en het Reglement Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt Zeefdruk- en signbedrijven als werknemer beschouwd;
 - het Dagbladbedrijf voor wat betreft dagbladjournalisten en redactie-stenografen en correctoren, hoofdzakelijk belast met journalistieke arbeid, uitsluitend voor de uitvoering van het Reglement Rekening Kinderopvang Dagbladjournalisten, van het Reglement Rekening Bijzondere Projecten, van het Reglement Rekening Vakbondsactiviteiten Dagbladjournalisten en van het Reglement Rekening Arboconvenant Uitgeverijbedrijf als werknemer beschouwd.
- (6) Het bestuur kan onder nader te stellen voorwaarden:
- a. hetzij op verzoek van de werkgever beslissen dat onder werknemer mede kan worden verstaan: de werknemer, die op grond van de vorige leden niet deelnemingsplichtig is,
 - b. hetzij op verzoek van degene in wiens onderneming geen grafische arbeid wordt verricht, beslissen dat onder werknemer mede kan worden verstaan: de in zijn dienst zijnde werknemer, een en ander mits die werkgever zich krachtens overeenkomst met die werknemer heeft verplicht voor hem deel te nemen en hij tevens deelneemt voor alle werknemers, behorende tot dezelfde categorie van werknemers waartoe de desbetreffende werknemer behoort.
- Deze deelneming wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de desbetreffende werkgever en het fonds, waarin de categorieën werknemers waarop hij betrekking heeft, worden omschreven. In de overeenkomst kan niet worden afgeweken van de bepalingen van deze statuten, noch van het reglementen van het fonds.
- Een overeenkomst als in dit lid bedoeld, wordt voor tien jaren aangegaan en kan slechts met inachtneming van een opzegtermijn van vijf jaren worden beëindigd.

ARTIKEL 11

Voortduren van de hoedanigheid van werknemer

- (1) De werknemer, die ophoudt als zodanig werkzaam te zijn, behoudt de hoedanigheid van werknemer:
- a. op dagen, waarover hij anders dan in een geval als hierna onder b bedoeld, zonder te werken loon van zijn werkgever ontvangt of daarop rechtens aanspraak heeft;
 - b. bij arbeidsongeschiktheid voor zover en zolang hij:
 - een uitkering krachtens de ZW ontvangt;
 - dan wel een volledige uitkering krachtens de WAO ontvangt;
 - dan wel een gedeeltelijke uitkering krachtens de WAO ontvangt in combinatie met een gedeeltelijke uitkering krachtens de WW (waaronder wordt begrepen zowel de loongerelateerde uitkering als de vervolgutkering).Op betrokkene rust de plicht aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet.
 - c. bij werkloosheid voor zover en zolang hij:
 - een volledige uitkering krachtens de WW ontvangt;
 - dan wel een gedeeltelijke uitkering krachtens de WW ontvangt in combinatie met een gedeeltelijke uitkering krachtens de WAO;waarbij onder een WW-uitkering begrepen wordt zowel de loongerelateerde uitkering als de vervolgutkering. Op betrokkene rust de plicht aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet.
 - d. voor zover en voor zolang op hem van toepassing zijn de artikelen 5 en 7 van het Reglement voor het Garantiefonds en hem uit dien hoofde loon en/of uitkering wordt verstrekt ;
 - e. voor zover en voor zolang op hem van toepassing zijn de artikelen 5 en 8 van het Reglement voor het Garantiefonds en hem uit dien hoofde een uitkering wordt verstrekt;
 - f. bij pensionering mits hij gedurende 10 jaar voor pensionering onafgebroken deelnemer aan het fonds is geweest, dan wel voor 1 juli 1991 een uitkering als bedoeld in de leden b en/of c ontving;
 - g. voor de toepassing van het Reglement voor de Gezondheidszorg: voor zover en zolang hij een uitkering ontvangt krachtens het Reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid van de statuten;

ARTIKEL 12

Aangesloten werkgever

(vervallen m.i.v. 1 februari 1993)

ARTIKEL 13

Verplichtingen van werkgevers en werknemers

- (1) De werkgevers en hun werknemers zijn gehouden de verplichtingen die uit de statuten en reglementen te hunnen aanzien voortvloeien, na te leven.
- (2) De werkgevers zijn gehouden met alle hun ten dienste staande middelen te bevorderen, dat hun werknemers de te hunnen aanzien in de statuten en reglementen van het fonds gestelde bepalingen nakomen.

ARTIKEL 14

Bestuur

- (1) Het bestuur bestaat uit ten hoogste acht leden van wie:
 - a. vier worden aangewezen door de werkgeversorganisatie: het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen;
 - b. vier worden aangewezen door de werknemersorganisaties, te weten:
twee door FNV Kunsten Informatie en Media;
één door de CNV Dienstenbond, hierna te noemen CNV Media en
één door de Nederlandse Vereniging van Journalisten.Bestuursleden worden voor een periode van vier jaar benoemd, doch kunnen na afloop van die periode terstond door de betreffende aanwijzende organisatie worden herbenoemd.
Het bestuur stelt daartoe een rooster van aftreden vast.
- (2) Het lidmaatschap van het bestuur eindigt:
 - a. door bedanken;
 - b. door overlijden;
 - c. door een besluit van de organisatie, welke het betrokken bestuurslid benoemde;
 - d. door aftreden volgens een rooster van aftreden.
- (3) Indien in het bestuur een vacature ontstaat wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien door de organisatie door welke het lid, wiens zetel is opengefallen, was benoemd. Het bestuur blijft wettig samengesteld en behoudt al zijn bevoegdheden zolang ten minste één werkgevers- en één werknemerslid daarvan rechtsgeldig deel uitmaken.
- (4) Het bestuurslidmaatschap is onverenigbaar met iedere functie bij de administrateur van het fonds.
- (5) De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering vergoeding van de ter uitoefening van hun functie gemaakte reis- en verblijfkosten, volgens daarvoor door het bestuur te stellen regelen.
- (6) Het bestuur kan besluiten de leden van het bestuur voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering een vacatiegeld toe te kennen.

ARTIKEL 15

Voorzitters en secretarissen

- (1) Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter van werkgeverszijde en een voorzitter van werknemerszijde. De voorzitters treden om beurten, telkens voor de duur van een kalenderjaar, als voorzitter en als plaatsvervangend voorzitter op.

- (2) Het bestuur benoemt uit zijn midden een secretaris van werkgeverszijde en een secretaris van werknemerszijde. Voor de duur van het kalenderjaar, dat de voorzitter van werkgeverszijde, respectievelijk van werknemerszijde optreedt als voorzitter, treedt de secretaris van werknemerszijde, respectievelijk van werkgeverszijde op als secretaris en de secretaris van werkgeverszijde respectievelijk van werknemerszijde als plaatsvervangend secretaris.
- (3) Voorzitters en secretarissen vormen het dagelijks bestuur en zijn belast met het bepalen van het dagelijks beleid.
- (4) De fungerend voorzitter heeft de leiding van de bestuursvergaderingen. Bij ontstentenis van de fungerend voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op.
- (5) Het in artikel 14, leden 5 en 6, en artikel 16, bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing.

ARTIKEL 15a

Vertegenwoordiging

- (1) Het bestuur vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte.
- (2) Het fonds wordt in en buiten rechte bovendien vertegenwoordigd door een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde gezamenlijk, ook voor de toegestane rechtshandelingen als bedoeld in artikel 17, lid 1, sub b van de statuten.

ARTIKEL 16

Bestuursvergaderingen

- (1) Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig acht of ten minste twee bestuursleden zulks wensen. In het laatste geval is de voorzitter verplicht een bestuursvergadering uit te schrijven binnen veertien dagen, nadat een desbetreffend schriftelijk verzoek door hem is ontvangen.
- (2) Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige werkgeversbestuursleden evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige werknemersbestuursleden. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Een bestuurslid kan een ander bestuurslid aanwijzen om hem ter vergadering te vertegenwoordigen. Die aanwijzing moet schriftelijk vóór de aanvang van de vergadering kenbaar zijn gemaakt. Een bestuurslid kan maximaal één ander bestuurslid vertegenwoordigen. Ingeval een bestuurslid gebruik maakt van deze machtiging, wordt voor het uitbrengen van stemmen het afwezige bestuurslid geacht ter vergadering aanwezig te zijn.
- (3) Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen wanneer ten minste de helft der bestuursleden ter vergadering aanwezig is. In geval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand opnieuw in vergadering bijeen geroepen. In die vergaderingen kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens onvoltalligheid geen besluit kon worden genomen. In spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van het dagelijks bestuur, kan het bestuur langs de weg van schriftelijke besluitvorming een besluit nemen. Hiertoe zal het dagelijks bestuur schriftelijk aan de bestuursleden een voorstel doen. De bestuursleden hebben veertien dagen nadien de mogelijkheid om te kennen te geven dat een of meer van hen zich niet met het voorstel kan verenigen. Indien een of meer van de bestuursleden zich niet met het voorstel kan verenigen, wordt het voorstel op een bestuursvergadering behandeld.
- (4) Het bestuur beslist bij gewone meerderheid van stemmen, voor zover in de statuten niet anders is bepaald.

ARTIKEL 17

Taak van het bestuur

- (1)
 - a. Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en reglementen, is belast met het beheer van het vermogen en stelt jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van het fonds en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
 - b. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot het verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, tot het aangaan van overeenkomsten waarbij het fonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
 - c. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op van te verwachten inkomsten en uitgaven van het daaropvolgende jaar voor wat betreft het Reglement voor de gezondheidszorg en het Reglement voor het Garantiefonds, reglementen waarvoor algemeen verbindend verklaring beoogd wordt.
De begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoeleinden en activiteiten. Deze begroting is voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar; het bestuur kan besluiten voor die beschikbaarstelling een kostenvergoeding in rekening te brengen.
- (2) Het bestuur kan bepaalde bevoegdheden aan het dagelijks bestuur delegeren en aan de administrateur.
Het bestuur delegeert aan het dagelijks bestuur de bevoegdheid om reglementen vast te stellen, te wijzigen en in te trekken, alsmede de bevoegdheid om de statuten te wijzigen; daarbij dient het bestuur in de gelegenheid te worden gesteld om binnen 14 dagen na verzending van de stukken betreffende de reglementsvaststelling, -wijziging, -intrekking dan wel betreffende de statutenwijziging aan te geven of het bespreking van het voorstel in een vergadering van het bestuur op prijs stelt. Indien één van de bestuursleden daartoe de wens te kennen geeft, zal een bestuursvergadering worden uitgeschreven. Voor wat betreft de statutenwijziging is alsdan een gekwalificeerde meerderheid als genoemd in de statuten vereist.

ARTIKEL 17a

Fondsen

- (1) Het bestuur kan voor bepaalde omschreven doeleinden afzonderlijke fondsen in het leven roepen waarvan het vermogen en de inkomsten en uitgaven gescheiden worden gehouden van de overige middelen der stichting, onverminderd de aansprakelijkheid van het totale vermogen der stichting voor de betaling van haar schulden overeenkomstig de wet.
- (2) Het bestuur stelt voor elk der door hem ingestelde fondsen een afzonderlijk reglement vast, houdende bepalingen omtrent het verkrijgen van inkomsten door het fonds, de besteding dier inkomsten en het beheer van het fonds, een en ander voor zover zulks niet reeds in het Algemeen reglement van het fonds geregeld is.

ARTIKEL 17b

Rekeningen

- (1) Het bestuur kan voor bepaalde omschreven werkzaamheden die de stichting voor derden verricht afzonderlijke rekeningen in het leven roepen, waarvan de inkomsten en uitgaven gescheiden worden gehouden van de overige middelen van de stichting.
De stichting is jegens die derde niet verder aansprakelijk dan het bedrag dat het saldo van de betreffende rekening aangeeft.
- (2) Het bestuur stelt voor elke door hem ingestelde rekening een afzonderlijk reglement vast, houdende bepalingen omtrent het verkrijgen van inkomsten ten behoeve van die rekening, de besteding en het beheer van die inkomsten, een en ander voor zover zulks niet reeds in het Algemeen reglement van het fonds geregeld is, en voorts omtrent onderwerpen die naar het oordeel van het bestuur in

aanmerking komen.

ARTIKEL 17c

Beheer vermogen

- (1) Voor zover gelden van het fonds voor belegging beschikbaar zijn, worden deze door het bestuur op solide wijze belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
- (2) Gerede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur van het fonds. De titels betreffende geldleningen op schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
- (3) Het bestuur zal de kosten van beheer en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

ARTIKEL 18

Administrateur

- (1) Het bestuur draagt de uitvoering van de administratievoering, het vermogensbeheer en de bestuursondersteuning op aan een administrateur.
- (2) De met de opdracht verband houdende activiteiten, zoals in het vorige lid omschreven, worden in een service level agreement tussen het fonds en de administrateur vastgelegd.

ARTIKEL 19

Externe accountant en jaarverslag

- (1) Het bestuur benoemt en ontslaat een externe registeraccountant en draagt de controle van de jaarrekening van het fonds op aan deze accountant. Taak en bevoegdheden van de externe accountant worden voor het overige geregeld in een door het bestuur vast te stellen opdrachtbrief.
- (2) De door het bestuur aangewezen externe registeraccountant brengt jaarlijks een rapport uit over zijn bevindingen en over de balans en de rekening van baten en lasten.
- (3) Het verslag is overeenkomstig de statutaire bestedingsdoeleinden resp. activiteiten gespecificeerd en gecontroleerd door de accountant; uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoeleinden zijn gedaan.
- (4) Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag toegezonden aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

ARTIKEL 20

Boekjaar

Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar.

ARTIKEL 21

Reglementen

- (1) Het bestuur stelt reglementen vast, welke bepalingen bevatten ten aanzien van de door het fonds te verlenen uitkeringen en te verstrekken hulp.

- (2) Bij reglement kan het bestuur bevoegdheden overdragen aan derden genoemd in dat reglement; het bestuur blijft echter verantwoordelijk.
- (4) Het bestuur is bevoegd tot het wijzigen en intrekken van de reglementen.
- (5) De reglementen en de wijzigingen daarin zullen niet in werking treden alvorens zij, door het bestuur ondertekend, ter inzage zijn neergelegd ter griffie van de rechtbank, sector kanton te Amsterdam.

ARTIKEL 22

Statutenwijziging

- (1) Tot wijziging der statuten kan door het bestuur worden besloten in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering.
- (2) Tot wijziging van enig artikel der statuten kan slechts worden besloten door een meerderheid van ten minste zes/achtste van de stemmen van de ter vergadering aanwezige bestuursleden.
- (3) Elke wijziging der statuten moet bij notariële akte worden vastgelegd.
- (4) Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en van de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het in artikel 289 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde register.
- (5) Wijzigingen in de statuten treden niet in werking voordat een volledig exemplaar van die wijzigingen, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de rechtbank, sector kanton te Amsterdam.

ARTIKEL 23

Liquidatie

- (1) Het fonds wordt geliquideerd
 1. bij besluit van het bestuur in een daartoe bijzonderlijk uitgeschreven vergadering genomen met een meerderheid van ten minste zes/achtste der ter vergadering uitgebrachte stemmen, hetzij met gewone meerderheid van uitgebrachte geldige stemmen, indien het bestuur beslist dat de vervroegde uittredingsregelingen in verband met van overheidswege getroffen wettelijke voorzieningen dienen te vervallen;
 2. door insolventie, nadat het in staat van faillissement is verklaard, of door de opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;
 3. door de rechter in de gevallen in de wet bepaald.
- (2) Bij het nemen van een besluit tot liquidatie benoemt het bestuur een of meer personen die met de vereffening worden belast.
- (3) Na het besluit tot liquidatie, wordt in stukken en aankondigingen die van het fonds uitgaan, aan de naam toegevoegd: 'in liquidatie'.
- (4) Gedurende de vereffening treden de vereffenaars in de bevoegdheden en verplichtingen van het bestuur. Na het in werking treden van het besluit tot liquidatie zijn door werkgevers en werknemers geen premies meer verschuldigd over daarna gelegen perioden, en kunnen geen wijzigingen meer in de statuten en de reglementen van het fonds worden aangebracht.
- (5) Het bestuur beslist over de bestemming van het bij liquidatie aanwezige vermogen. Aan een eventueel batig liquiditeitssaldo wordt een bestemming gegeven die zoveel mogelijk in overeenstemming is met het doel van het fonds.
- (6) De vereffenaars brengen zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen zes maanden na het tijdstip waarop de vereffeningwerkzaamheden het definitief afleggen van rekening en verantwoording mogelijk maken, schriftelijk verslag uit van de vereffening aan het bestuur onder overlegging van een rekening van ontvangsten en uitgaven over de periode gelegen tussen het einde van het boekjaar waarover zij laatstelijk ingevolge artikel 16 de jaarrekening hebben vastgesteld en het einde der vereffeningwerkzaamheden.
- (7) Nadat het bestuur het verslag betreffende de vereffening heeft goedgekeurd en aan de vereffenaars ter zake décharge heeft verleend, benoemt het bestuur een bewaarder, onder wie de boeken en bescheiden van het fonds gedurende zeven jaren blijven berusten.

ARTIKEL 24

Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de wet is voorzien, beslist het bestuur.

ALGEMEEN REGLEMENT

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. het fonds : de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven;
- b. het bestuur : het bestuur van het fonds;
- c. de werknemer : de werknemer in de zin van de statuten van het fonds;
- d. de werkgever : de werkgever in de zin van de statuten van het fonds;
- f. Garantiefonds : het fonds dat in het leven is geroepen ter waarborging van de uitbetaling van uitkeringen aan werknemers in geval van reorganisatie, liquidatie, overdracht van zeggenschap of verhuizing. In bijzondere gevallen zullen middelen uit het Garantiefonds ter beschikking kunnen worden gesteld om saneringsoperaties te stimuleren ten einde faillissementen te voorkomen. Dit alles overeenkomstig de regelen, vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld - en zo nodig te wijzigen - reglement;
- h. het Vereveningsfonds : het fonds dat in het leven is geroepen om werkgevers, die werknemers in de gelegenheid stellen een vaktechnische opleiding te volgen, een tegemoetkoming te betalen, een en ander overeenkomstig de regelen vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld - en zo nodig te wijzigen - reglement;
- i. de rekening opleiding en arbeidsmarkt reprografie : de rekening die in het leven geroepen is met het doel de daarin gestorte gelden overeenkomstig de regelen, vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld – en zo nodig te wijzigen – reglement aan te wenden om werkgevers en werknemers in het reprografisch bedrijf te stimuleren tot respectievelijk het opleiden en het volgen van opleidingen;
- j. de Rekening Bijzondere Projecten : de rekening die in het leven geroepen is ter inning van premie in verband met de financiële ondersteuning van bijzondere projecten voor dagbladjournalisten, een en ander overeenkomstig de regelen, vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld - en zo nodig te wijzigen - reglement;
- k. de Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt: : de rekening die in het leven is geroepen ter inning van premie in verband met de financiering van projecten in het kader van opleidingen en arbeidsmarkt, overeenkomstig de regelen, vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld - en zo nodig te wijzigen - reglement;
- l. de Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt Zeefdruk- en signbedrijven : de rekening die in het leven geroepen is met het doel de daarop gestorte gelden, volgens regels in een door het bestuur vastgesteld reglement, aan te wenden voor: het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak en het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidiëren van activiteiten, gericht op het in sociaal-economisch en opleidingsopzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak,

- vallende onder de bepalingen van de CAO voor de Grafimedia bedrijven, sector Zeefdruk- en Signbedrijven;
- m. de Rekening Vakbondsactiviteiten Dagbladjournalisten: de rekening die in het leven is geroepen met het doel de daarin gestorte gelden, overeenkomstig de regelen vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld – en zo nodig te wijzigen – reglement, volgens de door het bestuur bepaalde verdeelsleutel beschikbaar te stellen aan de werknemersorganisatie en werkgeversorganisatie die partij zijn bij de cao voor dagbladjournalisten, voor bepaalde in dat reglement genoemde doeleinden;
- n. het Fonds Zorgverlof : het fonds dat in het leven is geroepen met het doel de daarin gestorte gelden, overeenkomstig de regels vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld – en zo nodig te wijzigen – reglement, beschikbaar te stellen voor loonkostenvergoeding aan werkgevers ten behoeve van werknemers die gebruik maken van kortdurend zorgverlof;
- o. de Rekening Arboconvenant Uitgeverijbedrijf : de rekening die in het leven geroepen is met het doel de risico's van werkdruk en RSI terug te dringen en vroegtijdige reïntegratie te bevorderen, een en ander overeenkomstig de regelen vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld – en zonodig te wijzigen – reglement;
- p. de Rekening de Grafische Gezondheid: de rekening die in het leven is geroepen om een tegemoetkoming te verstrekken in de kosten voor gezondheidszorg aan deelnemers die tot en met 31 december 2008 lid waren van de Grafische Gezondheidsvereniging (en waarvan de activiteiten en het vermogen per 1 januari 2009 zijn ondergebracht bij het fonds) een en ander overeenkomstig de regelen vervat in een daartoe door het bestuur vastgesteld – en zonodig te wijzigen - reglement.
- q. werkgeversorganisatie : organisatie van werkgevers in het grafisch bedrijf;
- r. werknemersorganisatie : organisatie van werknemers in het grafisch bedrijf;
- s. boekjaar : kalenderjaar;
- t. Arbeidsongeschiktheidwetgeving : Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, respectievelijk Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

ARTIKEL 2

Premie

- (1) Werkgevers zijn verplicht aan het fonds jaarlijks een of meer door het bestuur vast te stellen premies te betalen, die worden uitgedrukt in een percentage van het loon van hun werknemers dat voor hen is vastgesteld, en wel voor de volgende rekening en/of fondsen:
- I. voor zover het betreft het Grafisch bedrijf, het (grafisch) Voorbereidings- cq. Prepress bedrijf, het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf, het Dagbladbedrijf (voor wat betreft de categorieën werknemers die genoemd worden in artikel 10, lid 3, sub IV, onder 1, zinsnede tot aan de dubbele punt van de statuten), en overige grafimedia-bedrijven, alsmede het bedrijf dat mede geacht wordt tot deze grafimedia bedrijven te behoren,
- Garantiefonds;
 - Vereveningsfonds, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
 - het Fonds Zorgverlof, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
- II. voor zover het betreft het Zeefdrukbedrijf:
- Garantiefonds;

- Vereveningsfonds, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
 - het Fonds Zorgverlof, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
- III. voor zover het betreft het Signbedrijf:
- Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt Zeefdruk- en signbedrijven, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
 - Rekening Vakbondsactiviteiten, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
- IV. voor zover het betreft het Reprografisch bedrijf:
- rekening Vakbondsactiviteiten, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij de Vereniging Repro Nederland zijn aangesloten;
 - Garantiefonds, uitgezonderd werkgevers die als lid bij de Vereniging Repro Nederland zijn aangesloten;
 - Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij de Vereniging Repro Nederland zijn aangesloten;
 - de Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt Reprografie;
 - het Fonds Zorgverlof, uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij de Vereniging Repro Nederland zijn aangesloten;
- V. voor zover het betreft het Dagbladbedrijf, voor wat betreft de categorieën werknemers die genoemd worden in artikel 10, lid 3, sub IV, onder 2, zinsnede tot aan de dubbele punt van de statuten:
- de Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt,
 - de Rekening Vakbondsactiviteiten,
 - het Fonds Zorgverlof;
- uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten;
- VI. voor zover het betreft het Dagbladbedrijf, voor wat betreft dagbladjournalisten en redactie-stenografen en correctoren, hoofdzakelijk belast met journalistieke arbeid:
- de Rekening Bijzondere Projecten;
 - de Rekening Vakbondsactiviteiten Dagbladjournalisten;
 - de Rekening Arboconvenant Uitgeverijbedrijf,
- uitgezonderd werkgevers die niet als lid bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten.
- Werkgevers in de papiergroothandel zijn geen premie verschuldigd.
- (2) De door de werkgever verschuldigde premie wordt door het fonds, bij wijze van voorschot en in mindering op het over een boekjaar verschuldigde totaal der premies, aan de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt. Daarenboven kan het bestuur, indien het dit nodig oordeelt ter zekerheidstelling van premie-afdracht, een extra voorschot van ten hoogste 1 jaar premie in rekening brengen.
- (3) De kosten die gemaakt worden ten behoeve van de vaststelling en inning van de premies en de daaruit voortvloeiende administratiekosten, komen ten laste van de opbrengst van de premies.
- (4) In aanvulling op het bepaalde in lid 1 wordt vermeld dat het bestuur de volgende premiepercentages heeft vastgesteld: voor de Gezondheidszorg: 0% en voor het Garantiefonds: vanaf 1 januari 2012: 0% en vanaf 1 januari 2014: 0,2%.

ARTIKEL 3

Bijdrage

- (1) Op het loon van de werknemer wordt ingehouden een bijdrage ter hoogte van 0,33% van de in lid 3 genoemde bestedingen.
De werkgever draagt deze bijdrage aan het fonds af.
Genoemde bijdrage is niet verschuldigd door werknemers, die in dienstbetrekking werkzaam zijn bij een werkgever in het dagbladbedrijf.
- (2) De bijdrage wordt door de werkgever bij elke loonbetaling ingehouden en wordt door het fonds, bij wijze van voorschot en in mindering op het over een boekjaar verschuldigde totaal der bijdragen, aan de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt.

- Daarenboven kan het bestuur, indien het dit nodig oordeelt ter zekerheidstelling van de afdracht van de bijdragen, een extra voorschot van ten hoogste 1 jaar in rekening brengen.
- (3) Besteding van bijdragen en middelen van het fonds geschiedt ten behoeve van:
- het verstrekken van uitkeringen en het direct of indirect verlenen van hulp in geldelijke of enigerlei andere vorm aan werknemers in de grafische bedrijven en hun gezinnen;
 - het vergoeden van kosten zoals genoemd in het Reglement voor de Gezondheidszorg;
 - een jaarlijks door het bestuur vast te stellen dotatie aan het Garantiefonds zoals bedoeld in artikel 1 onder f. van dit reglement;
 - vergoeding van de kosten met betrekking tot de voorbereiding op pensionering zoals bepaald in het Reglement voorbereiding op pensionering;
 - overige, door het bestuur te bepalen dotaties aan andere bedrijfstakfondsen en projecten welke het sociale karakter van het ASF onderschrijven.
- (4) De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de vaststelling en inning der bijdragen, van de administratie en het beheer der middelen, alsmede de kosten voortvloeiende uit het doen van uitkeringen, de controle en het verstrekken van hulp, komen ten laste van de opbrengst der in lid 1 bedoelde bijdragen.

ARTIKEL 4

Heffingsgrondslag; loon

- Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie is de som van alle bruto inkomensbestanddelen die een werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst van zijn werkgever ontvangt.
- Onder loon wordt tevens verstaan:
 - de uitkeringen als bedoeld in artikel 3, eerste lid en artikel 5, eerste lid van het Reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven;
 - de loondervingsuitkeringen alsmede de eventuele aanvullingen op het loon en/of de loondervingsuitkeringen die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid al dan niet via derden ontvangt.
- Niet in geld genoten loon wordt berekend naar het bedrag der geldswaarde, waarbij onderricht niet wordt meegerekend.
- Het bestuur stelt de geldswaarde van huisvesting en van kost vast.
- In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt onder loon niet verstaan de uitkering die de werknemer ontvangt uit hoofde van de Arbeidsongeschiktheidwetgeving/WW, alsmede het loon dat wordt gegeven in aanvulling op een uitkering ingevolge de Arbeidsongeschiktheidwetgeving/WW.
- In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt ten behoeve van de Rekening Bijzondere Projecten, de Rekening Vakbondsactiviteiten Dagbladjournalisten en de Rekening Arboconvenant Uitgeverijbedrijf, onder loon verstaan het jaarsalaris gebaseerd op het vast overeengekomen maandsalaris per 1 januari, de inconveniententoeslag(en), de managementtoeslag(en) en vermeerderd met de in het betreffende jaar geldende vakantietoeslag, op jaarbasis gemaximeerd op anderhalf maal het maximumloon als bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, zoals dat per 1 januari van het desbetreffende jaar is vastgesteld.

ARTIKEL 5

Vaststelling loon voor berekening premies

- De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 2 wordt berekend met inachtneming van de door de werkgever daartoe te verstrekken loongegevens.
- Laat de werkgever na die loongegevens, of andere gegevens als bedoeld in artikel 10, lid 1, voor het door het bestuur daartoe vastgestelde tijdstip te verstrekken of zijn die gegevens kennelijk onjuist, dan stelt het bestuur het loon naar beste weten vast. Het bestuur is bevoegd de alsdan vast te stellen premie te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25,- per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd.

- (3) Het bestuur kan een besluit tot vaststelling van het loon te allen tijde herzien, zolang niet meer dan vijf kalenderjaren zijn verstreken sedert het einde van het boekjaar waarin de premie verschuldigd is geworden.

ARTIKEL 6

Vaststelling loon voor berekening bijdragen

(Vervallen m.i.v. 1-1-1995.)

ARTIKEL 7

Maximumloon voor premie en bijdragen

Voor de berekening van de premies komt het loon dat bij dezelfde werkgever voor dezelfde werknemer meer heeft bedragen dan het maximumpremieloon als bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, zoals dat per 1 januari van het desbetreffende jaar is vastgesteld, voor dat meerdere niet in aanmerking.

ARTIKEL 8

Afdracht premie en bijdragen

- (1) De werkgever is aansprakelijk voor de betaling van de hem in rekening gebrachte premies en bijdragen.
- (2) De procedure voor het innen van het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies is als volgt:
- in oktober van het lopende boekjaar wordt een aankondiging aan de werkgevers gedaan over de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering van de opgaven en inlichtingen;
 - in december van het lopende boekjaar wordt de werkgever verzocht die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de totaal verschuldigde premie conform artikel 10. Tevens worden de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering opnieuw kenbaar gemaakt;
 - na het verstrijken van de in dit verzoek gestelde termijn wordt binnen 1 week gerappelleerd;
 - na het verstrijken van het eerste rappel wordt binnen 2 weken opnieuw gerappelleerd met de aankondiging van een boeteoplegging conform artikel 5 lid 2;
 - na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de werknemers en/of de Ondernemingsraad van de betreffende werkgever zullen worden ingelicht;
 - 2 weken na dato worden de werknemers en/of de Ondernemingsraad alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 5 lid 2 plaats;
 - wordt niet op deze rappels gereageerd dan stelt het fonds ambtshalve de totaal verschuldigde premie vast rekening houdend met het bepaalde onder artikel 9 lid 2.
- (3) De werkgever is verplicht de verschuldigde premies en bijdragen binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke.
- Betaling van de nota kan, ter keuze van de werkgever, geschieden via automatische incasso of via een andere wijze. Indien de werkgever kiest voor betaling via een andere wijze, is hij per nota een extra bedrag aan kosten verschuldigd van € 2,50.

ARTIKEL 9

Te late betaling

- (1) De werkgever die nalaat enig ingevolge het voorgaande artikel door hem te betalen bedrag op het daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen zal een schadevergoeding als bedoeld in

de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.

- (2) Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde schadevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering van het fonds alle kosten te betalen, die naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW. Indien de werkgever 2 maanden na de dagtekening van de nota die nota nog niet heeft voldaan, wordt onder de kosten in ieder geval begrepen een extra opslag van 1% van het (totale) bedrag van de nota, met een minimum van € 40,- en een maximum van € 1.500,-.
- (3) Eveneens is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering te betalen alle kosten welke naar het oordeel van het bestuur tot verhaal van de op grond van artikel 5 van het Reglement voor het Garantiefonds gedane betalingen zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW. Het in het eerste en tweede lid gestelde is van dienovereenkomstige toepassing.

ARTIKEL 10

Opgaven en inlichtingen

- (1) Werkgevers en werknemers zijn verplicht om aan het fonds of diens gemachtigde(n) alle inlichtingen of opgaven te verstrekken, welke het fonds voor de uitvoering van de statuten en reglementen nodig acht.
- (2) Desgevraagd zullen zij aan het fonds of diens gemachtigde inzage geven in die boeken en bescheiden waarvan het bestuur dit noodzakelijk acht.
- (3) Voor alle activiteiten die verband houden met de hiervoor genoemde leden dient de werkgever of degene aan wie de werkgever zijn administratie geheel of gedeeltelijk heeft uitbesteed dan wel degene die anderszins door de werkgever is ingeschakeld, resp. de werknemer kosteloos zijn volledige medewerking te verlenen.

ARTIKEL 11

Vrijstelling

- (1) Vrijstelling van de verplichtingen ingevolge de statuten en reglementen kan op verzoek van een werkgever door het bestuur geheel of gedeeltelijk worden verleend indien ten behoeve van alle bij hem in dienst zijnde werknemers zodanige voorzieningen zijn getroffen dat:
 - a. de aanspraken, welke daaraan door de betrokken werknemers kunnen worden ontleend, als geheel genomen ten minste gelijkwaardig zijn aan de in de reglementen van het fonds getroffen regelingen;
 - b. de rechten van de betrokken werknemers behoorlijk zijn gewaarborgd.
- (2) Het bestuur kan aan de vrijstelling voorwaarden verbinden.
- (3) De vrijstelling wordt ingetrokken indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden bij of krachtens de beide voorgaande leden gesteld.

ARTIKEL 12

Gemoedsbezwaren

- (1) De werkgever of de werknemer, die overwegende gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, en daarvan een verklaring overlegt volgens een door het bestuur vast te stellen model, waaruit blijkt dat hij nog zichzelf noch iemand anders, noch zijn eigendommen in enigerlei vorm tegen enig onzeker voorval heeft verzekerd, kan op zijn verzoek door het bestuur worden ontheven van de op hem rustende verplichting tot inhouding en afdracht aan het fonds resp. tot afdracht aan de werkgever van de werknemersbijdrage als bedoeld in artikel 3.
- (2) De in het eerste lid bedoelde ontheffing wordt ingetrokken:
 - a. op verzoek van degene aan wie zij is verleend;

- b. wanneer de gemoedsbezwaren naar het oordeel van het bestuur niet langer kunnen worden geacht te bestaan.
- (3) De werknemer, in dienst van een werkgever, aan wie een ontheffing als in het eerste lid bedoeld is verleend, is gehouden in plaats van de werkgever zelf de werknemersbijdrage aan het fonds te betalen, tenzij de werknemer ingevolge het eerste lid is ontheven van de verplichting tot het afdragen van die bijdrage aan de werkgever.

ARTIKEL 13

Terugvordering en verjaring

- (1) De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen kunnen worden teruggevorderd.
Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen, kunnen in geval van nalatigheid worden teruggevorderd: een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, en/of alle kosten, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW.
- (2) Het terugvorderingsrecht van het fonds als bedoeld in het voorgaande lid, verjaart door verloop van vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin geheel of ten dele ten onrechte betalingen zijn gedaan.

ARTIKEL 14

Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als 'Algemeen reglement'.

REGLEMENT VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Dit reglement is in werking getreden op 3 juni 1953.

Laatstelijk gewijzigd bij besluit van het bestuur van 2 november 2006, welke wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

Dit reglement verstaat onder:

- a. werknemer :
 - 1. de mannelijke of vrouwelijke werknemer in de zin der statuten van het fonds;
 - 2. degene ten aanzien van wie de statuten van het fonds bepalen dat de hoedanigheid van werknemer voortduurt;
- b. gezinsleden :
 - 1. de echtgeno(o)t(e) van een werknemer;
 - 2. een ongehuwd persoon die met een ongehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in titel 5A van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
 - 3. een ongehuwde levenspartner die in een met een huwelijk vergelijkbare relatie met een ongehuwde werknemer duurzaam samenwoont op een gemeenschappelijk adres, mits er geen bloedverwantschap tussen hen bestaat en:
 - die samenwoning ten minste een jaar duurt en ten genoegen van het bestuur aannemelijk wordt gemaakt of
 - die samenwoning bij notariële akte is vastgelegd;
 - 4. de in familierechtelijke betrekking staande en aangehuwde kinderen en pleegkinderen van een werknemer resp. de onder 2 en 3 bedoelde ongehuwde (geregistreerde) levenspartner resp. een medeverzekerde voor wie:
 - a. in het gezin van de werknemer resp. een medeverzekerde kinderbijslag wordt ontvangen;
 - b. de kinderbijslag wordt betaald aan een inrichting, waarin het kind van de werknemer resp. een medeverzekerde wordt verpleegd;
- c. medeverzekerde :
 - 1. de weduwe resp. weduwnaar resp. ongehuwde (geregistreerde) levenspartner van een overleden werknemer, mits deze werknemer gedurende 10 jaar direct voorafgaande aan zijn overlijden onafgebroken onder de werkingssfeer van het fonds werkzaam is geweest;
 - 2. de weduwe resp. weduwnaar resp. ongehuwde (geregistreerde) levenspartner van een werknemer die een uitkering ontving krachtens het Reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven als bedoeld in artikel 9, lid 2 van de statuten;
 - 3. de weduwe resp. weduwnaar resp. ongehuwde (geregistreerde) levenspartner van een gepensioneerde werknemer, mits deze werknemer gedurende 10 jaren direct voorafgaande aan zijn pensionering onafgebroken onder de werkingssfeer van het fonds werkzaam is geweest.

De medeverzekerde heeft uitsluitend en alleen voor de toepassing van dit reglement dezelfde rechten en verplichtingen als de werknemer, met dien verstande dat:

 - de hoedanigheid van medeverzekerde eindigt op het moment van hertrouwen resp. aangaan van een geregistreerd partnerschap resp. samenwoning van de medeverzekerde;

- de medeverzekerde tot geen premiebetaling is gehouden.
- d. fonds : de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven;
- e. bestuur : het bestuur als bedoeld in artikel 14 van de statuten van het fonds;
- f. administrateur : de administrateur als bedoeld in artikel 18 van de statuten van het fonds.

ARTIKEL 2

Verpleging in een ziekenhuis, sanatorium, herstellingsoord, kindertehuis en andere inrichtingen

- (1) De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden recht op verpleging voor rekening van het fonds in Nederlandse ziekenhuizen, sanatoria, herstellingsoorden, kindertehuizen, psychiatrische inrichtingen, tehuizen voor zwakzinnigen, spastisch, geestelijk of lichamelijk gehandicapten, revalidatie-inrichtingen of andere daarmee door het bestuur gelijkgestelde inrichtingen in Nederland, indien en voor zover verpleging in die inrichting naar het oordeel van een door de administrateur aangewezen geneeskundige tot behoud of herstel van de gezondheid van de betrokkene noodzakelijk is.
- (2) In afwijking van het in het eerste lid bepaalde hebben de werknemers voor zich en hun gezinsleden recht op verpleging voor rekening van het fonds in een in het buitenland gevestigde inrichting voor het ondergaan van een open-hartoperatie, onder de voorwaarde genoemd in het eerste lid en overigens met inachtneming van het hierna bepaalde.
- (3) Het bestuur kan in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verlenen in de verpleegkosten ter zake van opname in een buitenlandse inrichting om andere redenen dan genoemd in het tweede lid.
- (4) De verpleegkosten komen, onverminderd het in het eerste en tweede lid bepaalde, slechts voor rekening van het fonds, indien de verpleging plaatsvindt in een door de administrateur aangewezen inrichting en indien de door de administrateur aangewezen geneeskundige in de gelegenheid is gesteld zich van te voren van de noodzakelijkheid van de verpleging te overtuigen. Bij het aanwijzen van de inrichting zal de administrateur zoveel mogelijk rekening houden met de verlangens van de werknemer, met dien verstande dat het fonds nimmer een hoger bedrag aan verpleegkosten voor zijn rekening zal nemen dan overeenkomt met de naar het oordeel van de administrateur normale verpleegkosten.
- (5) Gedurende een periode van maximaal drie jaar kan een tegemoetkoming worden toegekend ter hoogte van de zgn. lage eigen bijdrage krachtens de AWBZ, die gehanteerd wordt voor de betreffende werknemer.
- (6) Indien de verpleegkosten niet door de ziektekostenverzekeraar worden vergoed en geheel of gedeeltelijk voor eigen rekening van de werknemer komen, worden de voor eigen rekening komende verpleegkosten vergoed gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden.

ARTIKEL 3

Vergoeding van reis- en logieskosten

- (1) De werknemers hebben, indien zij of hun gezinsleden buiten hun woonplaats verpleegd of langdurig medisch behandeld worden in een inrichting in Nederland bovendien recht op vergoeding van reiskosten:
 - a. welke door de gezinsleden van de werknemer resp. door de werknemer zijn gemaakt voor het bezoeken van de zieke,
 - b. welke de zieke heeft gemaakt die een weekeinde of feestdagen heeft doorgebracht in het gezin waartoe hij of zij behoort. In dat geval worden ook de reiskosten van een begeleider vergoed.
- (2) Reiskosten uit hoofde van dit artikel worden vergoed tot het bedrag dat gevormd wordt door een door het bestuur vast te stellen bedrag per kilometer te vermenigvuldigen met het aantal kilometers tussen de woonplaats van degene ten behoeve waarvan vergoeding voor reiskosten wordt verstrekt en de plaats van de verpleging.
- (3) Reiskosten van lokaal vervoer binnen de woonplaats van de werknemer worden niet, kosten van vervoer binnen de woonplaats per ambulance of taxi worden, mits deze wijze van vervoer medisch noodzakelijk is, wel vergoed.

- (4) De vergoeding van de reiskosten als bedoeld in het eerste lid zal slechts worden verleend als de verpleging buiten de woonplaats ten minste een week heeft geduurd en wordt toegekend vanaf het moment van de opneming ter verpleging voor maximaal 3 bezoeken per week.
De vergoeding van de reiskosten als bedoeld in het eerste lid zal ten hoogste gelijk zijn aan het bedrag dat overeenkomstig de in lid 2 vermelde wijze, vice versa, wordt berekend. Zij omvat niet de kosten van het lokaal vervoer binnen de woonplaats van de werknemer.
- (5) De werknemers hebben gedurende de verplegingsduur in een buitenlandse inrichting, als bedoeld in het tweede lid van artikel 2, bovendien recht op een tegemoetkoming in de logieskosten van de begeleider tot ten hoogste 80% van de kosten van noodzakelijk logies, mits de begeleiding naar het oordeel van een door de administrateur aangewezen geneeskundige medisch noodzakelijk is.

ARTIKEL 4

Dieet

- (1) De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden recht op tegemoetkoming in de kosten van dieet indien het gebruik daarvan:
- na een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben, blijkt een door de administrateur aangewezen geneeskundige, medisch noodzakelijk wordt geacht tot behoud of herstel van de gezondheid van betrokkene, en
 - buitengewone kosten met zich meebrengt.
- (2) Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te komen, dient een dieet voor meer dan het laagste bedrag dat volgens de dieetkostentabel van de buitengewone lastenregeling van de inkomstenbelasting aftrekbaar is, kostenverhogend te zijn.
De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 275,- per jaar; geen tegemoetkoming wordt verstrekt indien het bedrag van de tegemoetkoming minder dan € 95,- zou bedragen.

ARTIKEL 5

Thuiszorg

- (1) De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden gedurende een periode van 3 jaar recht op een tegemoetkoming in de kosten van thuiszorg, waaronder hier uitsluitend wordt verstaan gezinsverzorging en persoonlijke verzorging, indien de werknemer of diens echtgenoot/echtgenote, na een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben, gedurende ten minste een week door ziekte in belangrijke mate buiten staat is het gezin te verzorgen dan wel de persoonlijke verzorging ter hand te nemen.
Daarnaast kan, onder door het bestuur te bepalen voorwaarden, een tegemoetkoming worden verstrekt indien sprake is van een sociale indicatie.
- (2) De tegemoetkoming bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, met een maximum van € 50,- per week, doch niet langer dan 3 jaar. Deze tegemoetkoming wordt uitgekeerd volgens daartoe door het bestuur te stellen regels.

ARTIKEL 6A

Prothesen, hulpmiddelen en behandelingen

- (1) De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van prothesen, hulpmiddelen en behandelingen, echter alleen indien een door de administrateur aan te wijzen geneeskundige die prothese, hulpmiddel of behandeling medisch noodzakelijk heeft bevonden.
- (2) Het bestuur bepaalt welke prothesen, hulpmiddelen en behandelingen als zodanig kunnen worden aangemerkt.
- (3) De tegemoetkoming voor een prothese, hulpmiddel of behandeling bedraagt ten hoogste 80% van de voor eigen rekening komende kosten, tot een maximum van € 910,-.

ARTIKEL 6B

Gebitsprothesen

- (1) De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van gebitsprothesen.
- (2) Het bestuur bepaalt wat als een gebitsprothese kan worden aangemerkt.
- (3) De tegemoetkoming voor een gebitsprothese bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, met een maximum van € 275,- in totaal gedurende een periode van telkens drie volle kalenderjaren, voor het eerst beginnend op 1 januari 2010.

ARTIKEL 7

Vergoeding van kosten in verband met gezinsuitbreiding

- (1) De werknemer heeft bij zwangerschap van zijn echtgenote of van de vrouw met wie hij een geregistreerd partnerschap is aangegaan of van de vrouw met wie hij duurzaam samenwoont in de zin van artikel 1, onder b, sub 3 recht op een uitkering ten bedrage van € 115,-.
- (2) Bij zwangerschap van een vrouwelijke werknemer heeft deze eveneens recht op vergoeding.
- (3) De aanvraag om de vergoeding kan eerst worden gedaan nadat de bevalling heeft plaats gevonden. Ingeval de zwangerschap echter voordien eindigt, dient er een verklaring van een geneeskundige of verloskundige te worden overgelegd, waaruit blijkt dat de zwangerschap ten minste 26 weken gevorderd was.
- (4) Het recht op vergoeding vervalt wanneer de aanvraag niet binnen zes maanden na de datum van de bevalling door de administrateur is ontvangen.
- (5) Ter zake van de geboorte van een tweeling wordt een vergoeding van € 230,- en ter zake van de geboorte van een drieling wordt een vergoeding van € 345,- uitgekeerd.

ARTIKEL 8

Alternatieve geneeswijzen

- (1) De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van alternatieve geneeswijzen die betrekking hebben op acupunctuur, natuurgeneeswijze, homeopathie, antroposofie, chiropractie of manuele geneeskunde.
- (2) De tegemoetkoming bedraagt in totaliteit voor alternatieve geneeswijzen maximaal € 275,- per jaar.
- (3) Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te komen dient:
 - de zorgverzekeraar van de werknemer een vergoeding voor de betreffende alternatieve geneeswijze te verstrekken, of
 - de werknemer of zijn gezinslid door zijn geneeskundige doorverwezen te zijn naar een door het bestuur als zodanig erkende alternatieve genezer, indien de zorgverzekeraar geen vergoeding verstrekt.

ARTIKEL 9

Terminale thuiszorg

- (1) De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de verpleegkosten van terminale thuiszorg.
- (2) Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te komen dient de werknemer een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben waarbij de aanvraag door een door de administrateur aangewezen geneeskundige dient te worden onderschreven.
- (3) Het bedrag van de tegemoetkoming bedraagt maximaal € 140,- per dag en wordt uitgekeerd volgens daartoe door het bestuur te stellen regelen.

ARTIKEL 10

Bijzondere aanschaffingen en bijzondere behandelingen

- (1) Aan werknemers wordt, gehoord een door de administrateur daartoe aangewezen geneeskundige, een tegemoetkoming toegekend in de kosten van bijzondere aanschaffingen of bijzondere behandelingen t.b.v. henzelf of t.b.v. hun gezinsleden, met inachtneming van het hierna bepaalde.
- (2) Het bestuur bepaalt welke aanschaffingen en welke behandelingen als bijzonder kunnen worden aangemerkt.
- (3) Een tegemoetkoming in de kosten van bijzondere aanschaffingen of van bijzondere behandelingen wordt verstrekt tot ten hoogste 80% van de voor eigen rekening van de werknemer komende kosten, tot een maximum van € 2.300,-, en wordt slechts eenmaal verleend, tenzij het bestuur anders beslist op grond van een advies van een door de administrateur aangewezen geneeskundige. In dat geval is het overigens in de vorige leden van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
Geen tegemoetkoming wordt verstrekt, indien het bedrag van de tegemoetkoming minder dan € 115,- zou bedragen.

ARTIKEL 11

Bijzondere kosten (vervallen)

ARTIKEL 12

Geneeskundig onderzoek

Degene te wiens behoefte aanspraak op een vergoeding of tegemoetkoming op grond van dit reglement wordt gemaakt, is verplicht zich op de door het fonds vastgestelde tijd en plaats te onderwerpen aan een onderzoek door een vanwege het fonds aangewezen geneeskundige.

ARTIKEL 13

Aanvraag en behandeling der vergoeding

De werknemer dient bij het fonds een aanvraag in voor een tegemoetkoming in de voor eigen rekening komende kosten van een voorziening of behandeling.

Bij de indiening wordt gebruik gemaakt van door het fonds verstrekte aanvraagformulieren. De werknemer dient daarbij nota's of andere bescheiden mee te zenden waaruit blijkt dat kosten zijn gemaakt.

De administrateur beslist op de aanvragen krachtens dit reglement.

Ingeval van afwijzing van het verzoek volgt een gemotiveerde afwijzingsbeslissing.

ARTIKEL 14

Beëindiging der vergoeding

De administrateur is bevoegd een op grond van dit reglement toegekende vergoeding of tegemoetkoming te beëindigen, wanneer degene te wiens behoefte zij wordt verstrekt zich naar het oordeel van de administrateur tijdens de verpleging in een inrichting onbehoorlijk gedraagt of handelingen pleegt, waardoor het herstel ernstig wordt belemmerd.

ARTIKEL 15

Weigering der vergoeding

De administrateur kan het verlenen van een vergoeding of tegemoetkoming op grond van dit reglement onthouden aan werknemers of hun gezinsleden, die onjuiste of onware inlichtingen verstrekken of onregelmatigheden plegen met bewijzen, welke moeten dienen om de noodzakelijkheid van het verlenen van vergoeding of tegemoetkoming aan te tonen. Deze onthouding kan zich uitstrekken tot later door dezelfde werknemer ingediende aanvragen om tegemoetkoming of vergoeding krachtens dit reglement.

ARTIKEL 16

Wijziging van een inmiddels toegekende vergoeding of tegemoetkoming

Het bestuur is overigens te allen tijde bevoegd en gerechtigd om een inmiddels toegekend verzoek om vergoeding of tegemoetkoming, bij een wijziging van de gezondheidszorgregeling, aan te passen of zelfs in te trekken.

ARTIKEL 17

Geen aanspraak op vergoeding

Op in dit reglement geregelde vergoedingen en tegemoetkomingen kan geen aanspraak worden gemaakt:

- a. in gevallen, waarin het ziektegeval, ter zake waarvan overigens een vergoeding of tegemoetkoming zou kunnen worden toegekend, reeds is aangevangen voor de dag waarop degene die haar aanvraagt werknemer is geworden;
- b. indien de aanvraag daartoe niet is ingediend binnen een termijn van 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de kosten zijn gemaakt, waarvoor ingevolge dit reglement vergoeding of tegemoetkoming kan worden verstrekt;
- c. indien de werknemer en/of gezinsleden op wie de aanvraag betrekking heeft, buiten Nederland wonen of verblijf houden;
- d. voor zover de kosten als in dit reglement bedoeld op enigerlei wijze door een ander fonds, een andere instelling, dan wel krachtens de wet worden vergoed of kunnen worden vergoed;
- e. dan na overlegging van nota's of andere bescheiden waaruit ten genoegen van het bestuur blijkt dat de kosten zijn gemaakt;
- f. indien en voor zolang de werkgever de bijdrage niet aan het fonds heeft afgedragen.
- g. geen tegemoetkoming wordt verstrekt indien het bedrag van de tegemoetkoming minder dan € 25,- zou bedragen, tenzij anders aangegeven.

Een en ander tenzij het bestuur in bijzondere gevallen anders beslist.

ARTIKEL 18

Beroep

De werknemers kunnen tegen de beslissing van de administrateur in beroep komen bij het bestuur.

REGLEMENT VOOR HET GARANTIEFONDS

Vastgesteld bij bestuursbesluit van 20 november 1967.

Laatstelijk gewijzigd bij besluit van het bestuur van 11 november 2011, welke wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Dit reglement verstaat onder:

- a. het fonds : de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven;
- b. het (dagelijks) bestuur : het (dagelijks) bestuur van het fonds;
- c. de cao : de Grafimedia cao;
- d. de werknemer : de werknemer in de zin der statuten van het fonds;
- e. de werkgever : de werkgever in de zin van artikel 9 der statuten van het fonds die niet van de verplichting tot aansluiting is vrijgesteld;
- f. de reorganisatieregeling : de reorganisatie-, fusie - en liquidatieregeling (RFR) als bedoeld in hoofdstuk negen van de cao;
- g. ROGB : Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche;

Artikel 2 Doel

Het Garantiefonds strekt ertoe om betalingen te verstrekken aan werknemers die werkloos zijn geworden als gevolg van reorganisatie of faillissement teneinde de gevolgen van werkloosheid in materiële zin te verzachten.

Tevens strekt het Garantiefonds ertoe om betalingen te verstrekken aan organisaties die belast zijn met Van Werk Naar Werk projecten, teneinde deze organisaties in staat te stellen om werknemers, van wie onmiddellijk of op langere termijn te verwachten is dat hun arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van reorganisatie, bedrijfseconomische redenen, liquidatie (faillissement daaronder begrepen) overdracht van zeggenschap of verhuizing, via een intakegesprek, een arbeidsmarktanalyse en begeleiding te bemiddelen naar ander werk.

Onder liquidatie wordt mede verstaan de liquidatie van een afdeling van een onderneming. Onder reorganisatie wordt hier verstaan iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van een onderneming.

Onder de doelstelling wordt mede verstaan het beperken van de uitkeringsschade voor het fonds door financiering van begeleidingstrajecten voor werkloze werknemers alsmede andere door de ROGB daartoe aangewezen activiteiten met het oog op het bevorderen van werkhervatting.

Artikel 3 Verstrekkingen

Na ontvangst van een daartoe strekkend verzoek van de ROGB worden betalingen verstrekt, na controle van de verstrekte gegevens, uit het Garantiefonds onder verantwoordelijkheid van het bestuur aan door de ROGB aangegeven organisaties voor de in artikel 2 omschreven doelen.

Artikel 4 Middelen

De middelen van het Garantiefonds worden gevormd door:

- a. de werkgeverspremie bedraagt 0,2%. Voor de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 is geen premie verschuldigd.
- b. de op de werkgever verhaalde betalingen door het fonds;
- c. de rente van de belegde middelen van het Garantiefonds;
- d. alle andere baten die aan het Garantiefonds mochten toevallen.

Artikelen 5 tot en met 13 zijn per 1 april 2012 vervallen.

Artikel 14 Uitbetaling v.z.v. middelen aanwezig

Betalingen worden slechts gedaan voor zover de in het Garantiefonds aanwezige middelen na aftrek van alle andere op dat fonds rustende verplichtingen voor de uitbetaling daarvan toereikend zijn.

Artikel 15 Aftrek van inkomsten op uitbetalingen

De werknemer aan wie uitbetalingen worden gedaan waarvan de hoogte afhankelijk is van inkomsten welke hij naast de uitkering geniet, kan worden verplicht aan het fonds opgave van die inkomsten te doen op de wijze en binnen de termijn door het bestuur

bepaald. Bij gebreke van het doen van een aan hem gevraagde opgave is het bestuur bevoegd de uitbetalingen onmiddellijk na het verstrijken van de daarvoor gestelde datum in te trekken.

Artikel 16 Beheer

Het bestuur is verantwoordelijk voor het beheer der middelen en voor de administratieve gegevensverwerking.

Artikel 17 Kosten van administratie en beheer

De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de administratie en het beheer van het Garantiefonds komen ten laste van het Garantiefonds.

Artikel 18 Reglementswijziging

Wijziging van het reglement geschiedt door het bestuur in overleg met en/of op verzoek van de ROGB.

Artikel 19 Opheffing

Het bestuur gaat over tot intrekking van dit reglement indien de ROGB hiertoe verzoekt. Het zal daarbij gelijktijdig moeten besluiten tot opheffing van het Garantiefonds. Een bij de opheffing na alle gedane betalingen aanwezig batig saldo zal voor de helft ter beschikking worden gesteld aan de in artikel 14, lid 1 der statuten van het fonds genoemde grafische werkgeversorganisatie en voor de helft ter beschikking van de in artikel 14, lid 1 der statuten van het fonds genoemde grafische werknemersorganisaties.

Artikel 20 Beoordeling door dagelijks bestuur

- (1) Het dagelijks bestuur oordeelt op verzoek van de werkgever dan wel werknemer in de volgende gevallen:
 - hardheidsgevallen
 - bijdrage in verhuis- en inrichtingskosten en
 - redelijkheid van dispensatie van terugbetaling.
- (2) Het verzoek dient schriftelijk en gemotiveerd, binnen vier weken nadat het fonds heeft aangegeven welke bescheiden worden verlangd, bij het fonds te worden ingediend. Deze termijn kan eenmalig door het dagelijks bestuur worden verlengd.
- (3) De aanspraken en vorderingsrechten van de werkgever dan wel werknemer vervallen indien de verlangde bescheiden niet, niet tijdig of niet volledig zijn ingediend.
- (4) Het dagelijks bestuur behandelt de aan haar voorgelegde gevallen in eerste en tevens hoogste aanleg. Het dagelijks bestuur geeft binnen twee maanden nadat alle vereiste bescheiden zijn ingediend een schriftelijke en gemotiveerde beslissing. In voorkomende gevallen kan het besluiten om de termijn met een maand te verlengen.
- (5) Besluiten worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen, waarbij ter zitting tenminste één afgevaardigde van werkgeverszijde en één afgevaardigde van werknemerszijde aanwezig dienen te zijn.

Artikel 21 Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als ‘Reglement voor het Garantiefonds’.

STICHTING FONDS WERKTijdVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS IN DE GRAFISCHE
BEDRIJVEN

STATUTEN

*Vastgesteld bij akte verleden op 16 december 1974 voor notaris mr. N.J. Bunk te Amsterdam.
Laatstelijk gewijzigd via delegatie van het dagelijks bestuur bij besluit van 16 augustus 2007, welke
wijziging voor ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.*

ARTIKEL 1

Naam en zetel

- (1) De naam der stichting is 'Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven'.
Zij wordt in de statuten aangeduid als 'het fonds'.
- (2) De stichting heeft haar zetel in de gemeente Amsterdam.

ARTIKEL 2

Doel en middelen

- (1) Het fonds heeft tot doel: aan degenen die als werknemer in de zin van deze statuten kunnen worden aangemerkt en die op grond van de - bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten, geldende in de onder de werkingssfeer van het fonds vallende bedrijfstakken - getroffen regelingen inzake vervroegde uittreding, dan wel op grond van overeenkomsten als bedoeld in artikel 12, vierde lid, vervroegd uit het arbeidsproces treden volgens daartoe bij reglement te stellen regelen, een uitkering te verzekeren.
- (2) Het fonds tracht dit doel te bereiken door van de werkgevers en werknemers als bedoeld in de statuten premies te heffen, te innen en te beleggen, opdat er vanuit deze beleggingen voldoende middelen zijn om de uitkeringen als bedoeld in lid 1 te verstrekken.
- (3) De middelen van het fonds worden gevormd door:
 - a. de opbrengst van de door de werkgevers en werknemers te betalen premies, waaraan de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst als bedoeld in artikel 12, vierde lid ten grondslag ligt, en overeenkomstig de bij reglement nader te stellen regels;
 - b. de opbrengst van de belegde middelen van het fonds;
 - c. alle andere baten die het fonds mochten toevallen.

ARTIKEL 3

Werkingssfeer

- (1) De werkingssfeer strekt zich uit tot de ondernemingen en onderdelen van ondernemingen, waarin de grafische bedrijven worden uitgeoefend.
- (2) Tot de grafische bedrijven behoren het grafimedia-bedrijf en de papiergroothandel.
- (3) Tot het grafimedia-bedrijf behoren de ondernemingen, die zich toeleggen op een of meer van de volgende activiteiten:
 - het vervaardigen, bewerken en/of beheren van data met het doel deze data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, te verveelvoudigen, tot eindproduct te verwerken en te verspreiden of openbaar te maken middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm, dan wel deze hiervoor geschikt te maken;

- het vermenigvuldigen, tot eindproduct verwerken en verspreiden of openbaar maken van data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm.
- (4) Tot het grafimedia-bedrijf behoren in ieder geval:
- het Grafisch bedrijf;
 - het (grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf;
 - het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf;
 - het Zeefdrukbedrijf;
 - het Dagbladbedrijf;
 - het Reprografisch bedrijf;
 - het Digitaal printbedrijf;
 - overige grafimedia-bedrijven.
- (5) Tot de grafische bedrijven worden ook gerekend de bedrijven, die zich met goedkeuring van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche ROGB vrijwillig onder de cao stellen..

ARTIKEL 4

Grafisch bedrijf

- (1) Tot het grafisch bedrijf behoren ondernemingen die zich toeleggen op hoogdruk, diepdruk, vlakdruk, ongeacht het te bedrukken materiaal.
- (2) Tot het Hoogdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de hoogdruktechniek toepassen, zowel rotatief als in vellen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.
Hiertoe behoren in ieder geval Boekdrukkerijen, Flexodrukkerijen en Foliedrukkerijen.
- (3) Tot het Diepdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de diepdruktechniek toepassen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.

ARTIKEL 5

(Grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf

- (1) Tot het (grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf worden gerekend die ondernemingen, die geheel of in overwegende mate voorbereidende werkzaamheden verrichten ten behoeve van drukprocessen in de bedrijven, genoemd in de artikelen 4 en 7.
Daartoe worden teksten en/of afbeeldingen bewerkt langs mechanische, optische, elektronische of digitale weg tot eindproducten.
De werkzaamheden zijn eventueel aangevuld met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd.
De levering van deze eindproducten vindt plaats op (fotografisch) papier en/of film (analoog), of digitaal middels andersoortige dragers als magnetische en optische opslagmiddelen, dan wel rechtstreeks onder meer via kabel- of satellietverbindingen.
- (2) Tot het (Grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met (fotozet-) en/of beeldvervaardigingsapparatuur.

ARTIKEL 6

(Grafisch) Nabewerkingsbedrijf

- (1) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren ondernemingen die geheel of in overwegende mate grafische producten bewerken tot eindproduct alsmede de daarbij behorende diensten in de productielijn verlenen.
Hiertoe worden onder meer gerekend:
 - het Boekbindbedrijf;

Tot het Boekbindbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, waarin de (hand-)boekbinderij, brocheerderij, linieerderij, kantoorboekenfabricage, stalenboekenfabricage of persvergulderij wordt uitgeoefend. Tot het stalenboekenbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen, die zijn ingericht voor de vervaardiging van stalenboeken, waaronder ook te verstaan zowel zogenoemde stalenwaaiers en stalenhangers en alle andere collecties van stalen van papier en karton, textiel en kunststof en andere materialen en stoffen in de vorm van vellen, bladen, platen of foliën e.d., als alle onderdelen voor dergelijke collecties zoals bijvoorbeeld stalen, staalkaarten, zogenoemde banden, hangers, koffers, ruggen en klemmen en waar gebruik wordt gemaakt van een of meer van de volgende technieken: drukken (in offset, zeefdruk, foliedruk etc.), snijden en/of knippen in alle verschillende vormen (waaronder derhalve ook te verstaan boren, stansen, rondhoeken, perforeren etc.), verzamelen en/of vergaren, vouwen, binden en/of hechten (waaronder derhalve ook te verstaan nieten, lijmen, brocheren, naaien, lassen etc.).

- het Papierwarenbedrijf;

Tot het Papierwarenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke zijn ingericht voor de verwerking van papier ter vervaardiging van:

- . schriften, notitieboekjes, cahiers in papieren omslag met of zonder linnen rug, alle soorten blocnotes, alsmede voor de vervaardiging van mappen en soortgelijke artikelen;
- . labels, briefkaarten en soortgelijke producten.

- het Enveloppenbedrijf;

Tot het Enveloppenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van enveloppen in de meest brede zin.

Hiertoe wordt ook gerekend het samenstellen en gereed maken van dozen post, mappen en dergelijke.

- (2) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede de onderdelen van ondernemingen, waarin werkzaamheden plaats vinden, die als regel verricht worden in de ondernemingen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, waaronder mede worden verstaan de werkzaamheden ter vervaardiging van: ordners (met inachtneming van het bepaalde in lid 4 in dit artikel), banden, boekomslagen, agenda's, notitiebloks, onderleggers, portefeuilles, mappen en soortgelijke artikelen uit leder, kunststof of andere stoffen.
- (3) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede bedrijven die de onder de leden 1 en 2 genoemde bewerkingen combineren met een van de printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd.
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd in de leden 1 en 2 in dit artikel;
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageproducten vervaardigt;
 - het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
 - het vervaardigen van papieren zakken en (flexibele) verpakkingen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 9b, sub c.

ARTIKEL 7

Zeefdrukbedrijf

- (1) Tot het Zeefdrukbedrijf behoren ondernemingen die de zeefdruktechniek, eventueel gecombineerd met activiteiten zoals tampondrukken, digitaal plotten, digitaal graveren en printtechnieken die digitaal worden aangestuurd, toepassen, ongeacht het te bedrukken substraat. Onder zeefdruktechniek kan ook flockprinten en dergelijke worden begrepen. Onder digitaal plotten kan ook snijplotten, snijflocken, snijplastisol en dergelijke worden begrepen.
 - onderdelen van ondernemingen, die geacht worden te behoren tot het grafisch bedrijf;
 - onderdelen van ondernemingen, die niet als hoofdactiviteit het zeefdrukprocédé ten behoeve van derden toepassen en waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao anders dan de grafimedia cao of onder die van een eigen bedrijfs-cao.

ARTIKEL 8

Dagbladbedrijf

Tot het dagbladbedrijf behoren ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten.

ARTIKEL 9

Reprografisch bedrijf

- (1) Tot het reprografisch bedrijf worden gerekend die ondernemingen of delen van ondernemingen - natuurlijke en rechtspersonen - die diensten verrichten op het gebied van de reprografie.
Onder reprografie wordt verstaan het maken van afdrukken of kopieën van originelen.
Voorbeelden van reprografische technieken zijn lichtdrukken (diazotypie), (foto)kopiëren ('elektrofotografie'), scannen en (digitaal) printen, (digitaal) printen, scannen en vectoriseren, plotten, reproductiefotografie, microfilmen, afwerking van reprografische producten (binden van rapporten e.d., lamineren etc.) en faxen.
Onder origineel wordt verstaan al datgene dat door middel van reprografische technieken kan worden gereproduceerd. Voorbeelden zijn tekeningen, documenten, rapporten en foto's e.d. op papieren en vergelijkbare andere dragers en in de vorm van digitale informatie op diskettes e.d.
Onder afdruk of kopie wordt verstaan elke reprografisch vervaardigde reproductie. Voorbeelden zijn lichtdrukken, zogenoemde (foto)kopieën, prints en plots, fotografisch vervaardigde reproducties, microfilms, al of niet verkleind of vergroot, in zwart-wit of kleur, al of niet gemuteerd, op papier of andere informatiedragers.
- (2) Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend:
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf;
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die uitsluitend faciliteiten aanbieden op het gebied van de reprografie.
- (3) Tevens worden niet tot het reprografisch bedrijf gerekend:
 - werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao's voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche, dan wel via een algemeen verbindendverklaring onder de werkingssfeer van de cao's voor de ICK-branche vallen;
 - werkgevers die, vanwege het bestaan van de cao voor de Foto-finishing Bedrijven in Nederland lid zijn van de Werkgeversvereniging Foto-finishing Bedrijven en hun werknemers.
- (4) Tot het reprografisch bedrijf behoren tevens werkgevers die lid zijn van de Vereniging Repro Nederland en die om die reden de cao voor het Reprografisch Bedrijf toepassen.

ARTIKEL 9a

Digitaal printbedrijf

Deze printtechnieken kunnen zijn:

- elektrofotografisch printen
- elektrostatisch printen
- magnetografisch printen
- thermografisch printen
- inkjet printen (drop on demand, continuous en spray/airbrush)
- thermal transfer printen
- laser fotografisch printen

ARTIKEL 9b

Overige grafimedia-bedrijven

Tot de overige grafimedia-bedrijven behoren de volgende ondernemingen:

- a. typebureaus en computer-servicebureaus of onderdelen daarvan, die diensten verlenen aan de grafimedia-ondernemingen en wel als volgt:
 - indien zij overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: geheel;
 - indien zij niet overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: uitsluitend voor die afdelingen waarin hoofdzakelijk zetselvervaardiging plaats vindt als duidelijk herkenbare activiteit;
- b. ondernemingen, waarin etiketten worden vervaardigd, daaronder mede begrepen zelfklevende etiketten;
- c. ondernemingen, waarin het kartonnage- of flexibele verpakkingsbedrijf wordt uitgeoefend voor wat betreft de (vaktechnische) productiemedewerkers in de afdelingen voorbereiding en drukkerij.

ARTIKEL 9c

Papiergroothandel

- (1) Tot de papiergroothandel behoren de ondernemingen of gedeelten van de ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht ten behoeve van de papiergroothandel.
- (2) Tot de papiergroothandel behoren de ondernemingen en gedeelten van ondernemingen die zich met goedvinden van de partijen bij de cao voor de papiergroothandel onder de bepalingen van deze cao hebben gesteld.
- (3) In afwijking van het eerste en het tweede lid worden niet tot de papiergroothandel gerekend de onderdelen van ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht voor de uitoefening van een functie in een of meer van de in de artikelen 4, 5 en/of 6 van deze statuten omschreven bedrijven.

ARTIKEL 10

Inrichtingen

Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke of rechtspersonen, waarin een of meer grafische bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen, die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.

ARTIKEL 11

Werkgever

Werkgever is:

- a. de natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die activiteiten verricht die worden gerekend tot grafische bedrijven, zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 10 van de statuten;
- b. de natuurlijke of rechtspersoon die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemingen waartoe ook grafische bedrijven behoren zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 10 van de statuten en die één of meer werknemers in dienst heeft, wier gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer van deze tot de groep behorende grafische bedrijven

en die tevens uit hoofde van:

- a. een of meer van de in de grafische bedrijfstak geldende cao's, of
 - b. een overeenkomst tot vrijwillige deelneming,
- de statuten en reglementen moet naleven.

Het gestelde onder sub b, in het eerste deel van dit artikellid, is niet van toepassing op werkgevers die vallen onder de cao voor het reprografisch bedrijf.

ARTIKEL 12

Werknemer

- (1) Werknemer is:
- de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 11, sub a genoemde werkgever;
 - de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 11, sub b genoemde werkgever en wiens gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer tot in een groep verbonden ondernemingen die behoren tot grafische bedrijven, zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 10 van de statuten, en die uit hoofde van:
 - een in de grafische bedrijfstak geldende cao, ofde statuten en reglementen moet naleven.
- Het gestelde onder sub b, in het eerste deel van dit artikellid, is niet van toepassing op werknemers die vallen onder de cao voor het reprografisch bedrijf.
- (2) Degene, die in dienst van één werkgever afwisselend ten behoeve van een grafisch en niet-grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, wordt als werknemer beschouwd wanneer hij als regel gedurende ten minste 17 uren per week ten behoeve van een grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, tenzij het bestuur in bijzondere gevallen anders beslist.
- (3) Als werknemers worden niet beschouwd:
- voor zover het betreft het grafimedia-bedrijf, genoemd in de artikelen 4, 5, 6, 9a en 9b:
 - directeuren, adjunct-directeuren of onder-directeuren;
 - leden Groep Management en bedrijfsleiders;
 - leden van het management-team;
 - buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers;
 - volontairs (ieder wiens loon uitsluitend bestaat uit onderricht);
 - zij, die in het kader van een school- of vakopleiding een stage volgen om vakbekwaamheid te verwerven;
 - scholieren en studenten, die een opleiding of studie in dagonderwijs volgen en die gedurende de periode van de reguliere vakantie van het betreffende dagonderwijs, tijdelijk werkzaam zijn;
 - voor zover het betreft het Zeefdrukbedrijf:
 - werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - werknemers werkzaam in zeefdrukinrichtingen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een andersoortig niet-grafisch bedrijf, waarin geen ander zeefdrukwerk wordt vervaardigd dan dat, hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf (de zgn. ‘huis’- zeefdrukinrichtingen);
 - voor zover het betreft het Dagbladbedrijf:
 - met betrekking tot werknemers in technische, administratieve en leidinggevende functies, gericht op de samenstelling en/of productie en/of het verzend gereedmaken en/of de expeditie van dagbladen, daaronder mede begrepen correctoren en chauffeurs:
 - werknemers vallend onder de werkingssfeer als genoemd onder 2;
 - werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - met betrekking tot werknemers, werkzaam bij ondernemingen die zijn aangesloten bij de Vereniging Nederlandse Dagbladpers (NDP), en die als hoofdtak administratieve arbeid verrichten (daaronder begrepen werkzaamheden van correctoren, van personeel voor de marketing en van verkoop binnendienst, van computerpersoneel in de administratief-organisatorische sector en van personeel in de buitendienst, die inspectie-, acquisitie-, colportage- en/of incassowerkzaamheden verrichten):
 - werknemers vallend onder de werkingssfeer als genoemd onder 1;
 - functionarissen, behorende tot de directiestaf, alsmede andere hogere functionarissen;
 - degenen, die werkzaam zijn in een buiten het dagbladbedrijf vallende afdeling (zoals boekhandel, tijdschriftenafdeling etc.);
 - degenen, die werkzaam zijn als directeur-hoofredacteur;

- e. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
- IV. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf:
 - a. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - b. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - c. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn.;
- V. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf, waarbij de werkgever niet lid is van de Vereniging Repro Nederland:
 - a. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - b. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
- VI. voor zover het betreft de papiergroothandel:
 - a. werknemers, werkzaam in een leidinggevende functie (anders dan als voorman);
 - b. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - c. werknemers, vallend onder de categorieën Id tot en met g.
- (4) Het bestuur kan onder nader te stellen voorwaarden:
 - a. hetzij op verzoek van de werkgever beslissen dat onder werknemer mede kan worden verstaan: de werknemer, die op grond van de vorige leden niet deelnemingsplichtig is,
 - b. hetzij op verzoek van degene in wiens onderneming geen grafische arbeid wordt verricht, beslissen dat onder werknemer mede kan worden verstaan: de in zijn dienst zijnde werknemer, een en ander mits die werkgever zich krachtens overeenkomst met die werknemer heeft verplicht voor hem deel te nemen en hij tevens deelneemt voor alle werknemers, behorende tot dezelfde categorie van werknemers waartoe de desbetreffende werknemer behoort.

Deze deelneming wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de desbetreffende werkgever en het fonds, waarin de categorieën werknemers waarop hij betrekking heeft, worden omschreven. In de overeenkomst kan niet worden afgeweken van de bepalingen van deze statuten, noch van het reglement van het fonds.

Een overeenkomst als in dit lid bedoeld, wordt voor tien jaren aangegaan en kan slechts met inachtneming van een opzegtermijn van vijf jaren worden beëindigd.

ARTIKEL 13

Bestuur

- (1) Het bestuur bestaat uit ten hoogste acht leden van wie:
 - a. vier worden aangewezen door de werkgeversorganisatie: het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen;
 - b. vier worden aangewezen door de werknemersorganisaties, te weten:
 - twee door FNV Kunsten Informatie en Media;
 - één door de CNV Dienstenbond, hierna te noemen CNV Media en
 - één door de Nederlandse Vereniging van Journalisten.

Bestuursleden worden voor een periode van vier jaar benoemd, doch kunnen na afloop van die periode terstond door de betreffende aanwijzende organisatie worden herbenoemd.

Het bestuur stelt daartoe een rooster van aftreden vast.
- (2) Het lidmaatschap van het bestuur eindigt:
 - a. door bedanken;
 - b. door overlijden;
 - c. door een besluit van de organisatie, welke het betrokken bestuurslid benoemde;
 - d. door aftreden volgens een rooster van aftreden.
- (3) Indien in het bestuur een vacature ontstaat wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien door de organisatie door welke het lid, wiens zetel is opengevallen, was benoemd. Het bestuur blijft wettig samengesteld en behoudt al zijn bevoegdheden zolang ten minste één werkgevers- en één werknemerslid daarvan rechtsgeldig deel uitmaken.
- (4) Het bestuurslidmaatschap is onverenigbaar met iedere functie bij de administrateur van het fonds.
- (5) De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering vergoeding van de ter uitoefening van hun functie gemaakte reis- en verblijfkosten, volgens daarvoor door het bestuur te stellen regelen.

- (6) Het bestuur kan besluiten de leden van het bestuur voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering een vacatiegeld toe te kennen.

ARTIKEL 14

Voorzitters en secretarissen

- (1) Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter van werkgeverszijde en een voorzitter van werknemerszijde. De voorzitters treden om beurten, telkens voor de duur van een kalenderjaar, als voorzitter en als plaatsvervangend voorzitter op.
- (2) Het bestuur benoemt uit zijn midden een secretaris van werkgeverszijde en een secretaris van werknemerszijde. Voor de duur van het kalenderjaar, dat de voorzitter van werkgeverszijde, respectievelijk van werknemerszijde optreedt als voorzitter, treedt de secretaris van werknemerszijde, respectievelijk van werkgeverszijde op als secretaris en de secretaris van werkgeverszijde respectievelijk van werknemerszijde als plaatsvervangend secretaris.
- (3) Voorzitters en secretarissen vormen het dagelijks bestuur en zijn belast met het bepalen van het dagelijks beleid.
- (4) De fungerend voorzitter heeft de leiding van de bestuursvergaderingen. Bij ontstentenis van de fungerend voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op. Bij ontstentenis van beide voorzitters wijst de vergadering de voorzitter uit haar midden aan.
- (5) Het in artikel 13, leden 4 tot en met 6 en artikel 15 bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing.

ARTIKEL 14a

Vertegenwoordiging

- (1) Het bestuur vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte.
- (2) Het fonds wordt in en buiten rechte bovendien vertegenwoordigd door een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde gezamenlijk, ook voor de toegestane rechtshandelingen als bedoeld in artikel 16, lid 1, sub b van de statuten.

ARTIKEL 14b

Commissie Dagbladjournalisten

- (1) Het bestuur stelt een Commissie Dagbladjournalisten in – hierna te noemen de Commissie – bestaande uit twee leden, te weten een vertegenwoordiger van de Nederlandse Dagbladpers (behorend tot het Nederlands Uitgeversverbond) en een vertegenwoordiger van de Nederlandse Vereniging van Journalisten. De leden van deze commissie worden door hun organisaties als zodanig aangewezen.
- (3) Wijziging van het in het tweede lid genoemde reglement geschiedt door het (dagelijks) bestuur, na de Commissie te hebben gehoord.
- (4) Het in artikel 15 bepaalde is voor zover mogelijk op overeenkomstige wijze van toepassing.

ARTIKEL 15

Bestuursvergaderingen

- (1) Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig acht of ten minste twee bestuursleden zulks wensen. In het laatste geval is de voorzitter verplicht een bestuursvergadering uit te schrijven binnen veertien dagen, nadat een desbetreffend schriftelijk verzoek door hem is ontvangen.

- (2) Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige werkgeversbestuursleden evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige werknemersbestuursleden. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zo veel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.
- Een bestuurslid kan een ander bestuurslid aanwijzen om hem ter vergadering te vertegenwoordigen. Die aanwijzing moet schriftelijk vóór de aanvang van de vergadering kenbaar zijn gemaakt. Een bestuurslid kan maximaal één ander bestuurslid vertegenwoordigen. Ingeval een bestuurslid gebruik maakt van deze machtiging, wordt voor het uitbrengen van stemmen het afwezige bestuurslid geacht ter vergadering aanwezig te zijn.
- (3) Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen wanneer ten minste de helft der bestuursleden ter vergadering aanwezig is. In geval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand opnieuw ter vergadering bijeen geroepen.
- In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste vergadering wegens het niet aanwezig zijn van het vereiste aantal bestuursleden geen besluit kon worden genomen.
- In spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van het dagelijks bestuur, kan het bestuur langs de weg van schriftelijke besluitvorming een besluit nemen. Hiertoe zal het dagelijks bestuur schriftelijk aan de bestuursleden een voorstel doen. De bestuursleden hebben veertien dagen nadien de mogelijkheid om te kennen te geven dat een of meer van hen zich niet met het voorstel kan verenigen. Indien een of meer van de bestuursleden zich niet met het voorstel kan verenigen, wordt het voorstel op een bestuursvergadering behandeld.
- (4) Het bestuur beslist bij gewone meerderheid der uitgebrachte geldige stemmen, tenzij in de statuten anders is bepaald.

ARTIKEL 16

Taak van het bestuur

- (1) a. Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en reglementen, is belast met het beheer van het vermogen en stelt jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van het fonds en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
- b. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot het verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, tot het aangaan van overeenkomsten waarbij het fonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
- c. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op van te verwachten inkomsten en uitgaven van het daaropvolgende jaar.
- De begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoeleinden en activiteiten. Deze begroting is voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar; het bestuur kan besluiten voor die beschikbaarstelling een kostenvergoeding in rekening te brengen.
- (2) Het bestuur kan bepaalde hem toekomende bevoegdheden delegeren aan het dagelijks bestuur, aan de Commissie Dagbladjournalisten en aan de administrateur.
- Het bestuur delegeert aan het dagelijks bestuur de bevoegdheid om reglementen vast te stellen, te wijzigen en in te trekken, alsmede de bevoegdheid om de statuten te wijzigen; daarbij dient het bestuur in de gelegenheid te worden gesteld om binnen 14 dagen na verzending van de stukken betreffende de reglementsvaststelling, -wijziging, -intrekking dan wel betreffende de statutenwijziging aan te geven of het bespreking van het voorstel in een vergadering van het bestuur

op prijs stelt. Indien één van de bestuursleden daartoe de wens te kennen geeft, zal een bestuursvergadering worden uitgeschreven. Voor wat betreft de statutenwijziging is alsdan een gekwalificeerde meerderheid als genoemd in de statuten vereist.

ARTIKEL 16a

Beheer vermogen

- (1) Voor zover gelden van het fonds voor belegging beschikbaar zijn, worden deze door het bestuur op solide wijze belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
- (2) Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur van het fonds. De titels betreffende geldleningen op schuldbekentenis worden bewaard in een kluis van de administrateur. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.

ARTIKEL 17

Instelling kassen

Het bestuur is bevoegd binnen het fonds afzonderlijke kassen in te stellen:

- a. voor de financiering van de uitkeringen wegens vervroegd uittreden uit het arbeidsproces door oudere werknemers;
 - b. voor de afzonderlijke bedrijfstakken;
- een en ander met dien verstande dat voor de afzonderlijke kassen verschillende premiepercentages kunnen gelden.

ARTIKEL 18

Reglementen

- (1) Het bestuur stelt reglementen vast ter regeling van:
 - a. de voorwaarden waaronder aan vervroegd uit het arbeidsproces getreden werknemers een uitkering ter zake van de regeling 'vervroegd uittreden door oudere werknemers', als bedoeld in artikel 2, eerste lid kan worden toegekend;
 - b. de wijze van berekening der sub a bedoelde uitkering;
 - c. de ter uitvoering van de sub a bedoelde regeling vast te stellen, te heffen en door de werkgever, en de werknemer te betalen premie;
 - d. de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer, voor zover al niet begrepen onder dan wel voortvloeiend uit het sub a t/m c bepaalde;
 - e. andere onderwerpen die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komen.
- (2) Het bestuur is bevoegd tot wijziging en intrekking van reglementen.
- (3) De reglementen en de wijzigingen daarin zullen niet in werking treden alvorens zij, door het bestuur ondertekend, ter inzage zijn neergelegd ter griffie van de rechtbank, sector kanton te Amsterdam.

ARTIKEL 19

Administrateur

- (1) Het bestuur draagt de uitvoering van de administratievoering, het vermogensbeheer en de bestuursondersteuning op aan een administrateur.
- (2) De met de opdracht verband houdende activiteiten, zoals in het vorige lid omschreven, worden in een service level agreement tussen het fonds en de administrateur vastgelegd.

ARTIKEL 20

Externe accountant en jaarverslag

- (1) Het bestuur benoemt en ontslaat een externe registeraccountant en draagt de controle van de jaarrekening van het fonds op aan deze accountant. Taak en bevoegdheden van de externe accountant worden voor het overige geregeld in een door het bestuur vast te stellen opdrachtbrief.
- (2) De door het bestuur aangewezen externe registeraccountant brengt jaarlijks een rapport uit over zijn bevindingen en over de balans en de rekening van baten en lasten.
- (3) Het verslag is overeenkomstig de statutaire bestedingsdoeleinden resp. activiteiten gespecificeerd en gecontroleerd door de accountant; uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoeleinden zijn gedaan.
- (4) Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag toegezonden aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

ARTIKEL 21

Boekjaar

Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar.

ARTIKEL 22

Commissie van Beroep

Vervallen m.i.v. 4 september 1980.

ARTIKEL 23

Statutenwijziging

- (1) Tot wijziging der statuten kan door het bestuur worden besloten in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering.
- (2) Tot wijziging van enig artikel der statuten kan slechts worden besloten door een meerderheid van ten minste zes/achtste van de stemmen der ter vergadering aanwezige bestuursleden.
- (3) Elke wijziging der statuten moet bij notariële akte worden vastgelegd.
- (4) Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en van de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het in artikel 289 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde register.
- (5) Wijzigingen in de statuten treden niet in werking voordat een volledig exemplaar van die wijzigingen, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de rechtbank, sector kanton te Amsterdam.

ARTIKEL 24

Liquidatie

- (1) Het fonds wordt geliquideerd
 2. door insolventie, nadat het in staat van faillissement is verklaard, of door de opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;

3. door de rechter in de gevallen in de wet bepaald.
- (2) Bij het nemen van een besluit tot liquidatie benoemt het bestuur een of meer personen die met de vereffening worden belast.
 - (3) Na het besluit tot ontbinding, wordt in stukken en aankondigingen die van het fonds uitgaan, aan de naam toegevoegd: 'in liquidatie'.
 - (4) Gedurende de vereffening treden de vereffenaars in de bevoegdheden en verplichtingen van het bestuur. Na het in werking treden van het besluit tot liquidatie zijn door werkgevers en werknemers geen premies meer verschuldigd over daarna gelegen perioden, en kunnen geen wijzigingen meer in de statuten en het reglement van het fonds worden aangebracht.
 - (5) Het bestuur beslist over de bestemming van het bij liquidatie aanwezige vermogen. Aan een eventueel batig liquiditeitssaldo wordt een bestemming gegeven die zoveel mogelijk in overeenstemming is met het doel van het fonds.
 - (6) De vereffenaars brengen zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen zes maanden na het tijdstip waarop de vereffeningswerkzaamheden het definitief afleggen van rekening en verantwoording mogelijk maken, schriftelijk verslag uit van de vereffening aan het bestuur onder overlegging van een rekening van ontvangsten en uitgaven over de periode gelegen tussen het einde van het boekjaar waarover zij laatstelijk ingevolge artikel 16 de jaarrekening hebben vastgesteld en het einde der vereffeningswerkzaamheden.
 - (7) Nadat het bestuur het verslag betreffende de vereffening heeft goedgekeurd en aan de vereffenaars ter zake décharge heeft verleend, benoemt het bestuur een bewaarder, onder wie de boeken en bescheiden van het fonds gedurende zeven jaren blijven berusten.

ARTIKEL 25

Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de wet is voorzien, beslist het bestuur.

STICHTING FONDS WERKTIDVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS IN DE GRAFISCHE BEDRIJVEN

REGLEMENT VERVROEGD UITTREDEN OUDERE WERKNEMERS IN DE GRAFISCHE BEDRIJVEN

Vastgesteld bij bestuursbesluit van 6 februari 1997.

Laatstelijk gewijzigd bij besluit van het bestuur van 22 maart 2007, welke wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

HOOFDSTUK I Definities

ARTIKEL 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

boekjaar	:	kalenderjaar;
deelnemer	:	degene die vervroegd uit het arbeidsproces is getreden op grond van de regeling inzake vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de statuten;
ASF	:	Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven;
UWV	:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
PGB	:	Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven;
ZW, Arbeidsongeschiktheids- wetgeving	:	Ziektewet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering respectievelijk Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
WW	:	Werkloosheidswet;
ZW-dagloon	:	het dagloon dat voor de verzekerden uit de Sector grafische bedrijven wordt berekend met toepassing van artikel 15 van de ZW en de daarop steunende algemene dagloonregelen en met inachtneming van het ‘Bijzonder Dagloonbesluit Ziektewet’ ten behoeve van de Sector grafische bedrijven van het UWV, en zoals dat voor de deelnemer zou zijn vastgesteld bij voortduren van het dienstverband;
uittredingsperiode	:	de tijd gedurende welke de deelnemer aanspraak kan maken op uitkeringen;
werkgever	:	de werkgever in de zin van de statuten;
werknemer	:	de werknemer in de zin van de statuten, met uitzondering van de werknemer die als journalist werkzaam is, respectievelijk redactie-stenograaf of corrector hoofdzakelijk belast met journalistieke arbeid, in een dagbladonderneming of onderdeel van een onderneming;
fictieve backservice	:	0,2% pensioenaanspraken (ouderdomspensioen en 70% nabestaandenpensioen) per grafisch dienstjaar vanaf het 22 ^e jaar rekening houdend met een franchise van € 12.565 en een maximum loon van € 43.420.

HOOFDSTUK IIA Tot en met geboortjaar 1945

ARTIKEL 2

Deelneming

- (1) Werknemers tot en met geboortjaar 1945 hebben, met inachtneming van de gefaseerde uittredingsleeftijd, zoals opgenomen in tabel I, recht op vervroegd uittreden, indien zij na het bereiken van hun 50e verjaardag 10 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als werknemer (zgn. 10-jaarscriterium).
Het bestuur kan nadere regels stellen omtrent de voorwaarden voor deelneming, waaronder die ten aanzien van:
 - de beoordeling van het 10-jaarscriterium;
 - de beoordeling van perioden, waarbij een loondoorbetalingsverplichting door de werkgever tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid dan wel een uitkering krachtens de ZW, WAO of in totaal 26 weken WW (dan wel een eventuele verlenging van die termijn), niet als onderbreking van de werkzaamheden worden aangemerkt.
- (2) Een werknemer op wie, als gevolg van een eerste verbindendverklaring van de statutaire werkingssfeer, een cao dient te worden toegepast, wordt voor de toepassing van de termijncriteria geacht in de verzekerdenadministratie te zijn opgenomen geweest gedurende de periodes, gelegen voor het tijdstip van de inwerkingtreding van die eerste algemene verbindendverklaring, waarin hij werkzaamheden verrichtte die gerekend worden tot de werkingssfeer.
- (3) Deelneming is niet mogelijk voor werknemers, die aanspraak hebben op een loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid dan wel op een volledige uitkering krachtens de Arbeidsongeschiktheidswetgeving;
- (4) De vervroegde uittreding kan ingaan op de eerste dag van de maand, volgende op die waarin is voldaan aan de voorwaarden om vervroegd uit te treden.

ARTIKEL 3

Uitkeringen

- (1) De deelnemer heeft gedurende de uittredingsperiode recht op een maandelijkse bruto-uitkering ten laste van het fonds. De hoogte daarvan wordt bij aanvang eenmalig vastgesteld en is gebaseerd op een percentage van het nettoloon.
- (2) Ter bepaling van het nettoloon wordt uitgegaan van het werkelijke ZW-dagloon, zoals dat tijdens het direct aan de vervroegde uittreding voorafgaande dienstverband zou zijn vastgesteld, vermeerderd met de vakantietoeslag (overeenkomstig de op hen van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling), eventuele jaarlijkse vaste gratificaties en de spaarloonbijdrage zoals vermeld in lid 6 en verminderd met alle wettelijke en daarmee gelijk te stellen inhoudingen. Onder gratificatie wordt verstaan: een toeslag ter medeberekening van de vaste jaarlijkse, en in een week-, maand- of periodeloon dan wel in een vast percentage daarvan uitgedrukte gratificaties en/of uitkeringen, voor zover de deelnemers in het jaar direct voorafgaande aan de vervroegde uittreding daarop aanspraak hadden krachtens een schriftelijk vastgelegd(e)
 - (individuele) arbeidsovereenkomst, of
 - reglement.
- (3) Ter vaststelling van de maandelijkse bruto-uitkering wordt het aldus in het vorige lid bepaalde nettoloon verhoogd met de tijdens de vervroegde uittreding wettelijk verschuldigde premies en belastingen.
- (4) Het percentage van het nettoloon, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald volgens de aflopende schaal, zoals opgenomen in Tabel I.
- (5) De maandelijkse bruto-uitkering wordt, indien het bestuur besluit dat de financiële middelen van het fonds daartoe toereikend zijn, aangepast aan de loonsverhogingen, voor zover deze zijn overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals die op de betreffende werknemer voorafgaande aan diens vervroegd uittreden van toepassing was.
- (6) Deelnemers hebben bovendien recht op een netto spaarloontoeslag ter grootte van 1,05% van het loon genoemd in artikel 2, lid 6, sub 2, van het Spaarloonreglement van het SGB, mits de deelnemer in de leeftijdscategorie tot en met geboortjaar 1945 valt en direct voorafgaande aan zijn vervroegde uittreding werknemer was in de zin van de statuten van het SGB.
- (7) Voor de deelnemer zal het loon waarnaar de uitkering wordt berekend niet meer bedragen dan het anderhalf maal het maximum uitkeringsloon als bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, zoals dat per 1 januari van het desbetreffende jaar is vastgesteld. Heeft een deelnemer bovendien recht op een toeslag als bedoeld in lid 2, dan kan desondanks de som van het uitkeringsloon, als in de eerste zin bedoeld, en deze toeslag(en) niet meer bedragen dan anderhalf maal het genoemde maximumloon krachtens de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

- (8) De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald, voor het eerst over de maand waarin de vervroegde uittreding plaatsvond..
- (9) Bij de eerste betaling en bij iedere wijziging van de uitkering verstrekt het fonds aan de deelnemer een specificatie van het betaalde bedrag.
- (10) Het bestuur is bevoegd bij de berekening van het in het tweede lid bedoelde loon, het loon dat is verschuldigd of wordt genoten ter zake van opvoering van het aantal gewerkte uren anders dan vanwege een medisch vastgestelde toegenomen mate van arbeidsgeschiktheid, dan wel bepaalde loonbestanddelen buiten beschouwing te laten indien, naar het oordeel van het bestuur, de omstandigheden daartoe aanleiding geven.
Het bestuur is bovendien bevoegd, met betrekking tot de toeslagen als bedoeld in de leden 2 en 6, gedeelten van de vakantietoeslag en van gratificaties en/of uitkeringen buiten beschouwing te laten, indien, naar het oordeel van het bestuur, de omstandigheden daartoe aanleiding geven.
- (11) Uitsluitend ter uitvoering van het op 1 januari 1982 in werking getreden agreement - aangegaan tussen het fonds en een aantal stichtingen en ondernemingen die vervroegde uittreding regelen in verwante bedrijfssectoren met het oogmerk de nadelige gevolgen bij vervroegde uittreding ten gevolge van verandering van werkzaamheden of werkkring, zoveel mogelijk tegen te gaan - wordt wanneer toepassing van het agreement leidt tot vervroegde uittreding, de uitkering in afwijking van het in de vorige leden van dit artikel bepaalde, berekend overeenkomstig de daarvoor in het agreement gestelde regelen..*

** Noot: tussen het FWG en de Vut-fondsen voor boeken- en tijdschriftenuitgeverijen en de tijdschriftenjournalisten is overeengekomen dat voor de toepassing van het zgn. 10-jaarscriterium de jaren, doorgebracht onder de werkingssfeer van deze fondsen, bij elkaar opgeteld zullen worden.
Binnen het FWG is overeengekomen dat de jaren doorgebracht in de cao voor dagbladjournalisten meetellen bij de bepaling van het 10-jaarscriterium.*

Hoofdstuk IIB Geboortjaar 1946 tot en met 1949

Hoofdstuk III Vut vóór 60 jaar (vervallen)

ARTIKEL 4

Deelneming

- (1) Werknemers uit de geboortejaren 1946 tot en met 1949 hebben, met inachtneming van de gefaseerde uittredingsleeftijd zoals opgenomen in tabel I, recht op vervroegd uittreden, indien zij direct voorafgaande aan het bereiken van de betreffende uittredingsleeftijd 10 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als werknemer (zgn. 10-jaarscriterium) en/of wanneer vanaf de 22-jarige leeftijd sprake is van 40 grafische dienstjaren (zgn. 40-dienstjarencriterium).
Het bestuur kan nadere regels stellen omtrent de voorwaarden voor deelneming, waaronder die ten aanzien van:
 - de beoordeling van het 10-jaarscriterium;
 - de beoordeling van het 40-dienstjarencriterium;
 - de beoordeling van perioden, waarbij een loondoorbetalingverplichting door de werkgever tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid dan wel een uitkering krachtens de ZW, Arbeidsongeschiktheidswetgeving of in totaal 26 weken WW (dan wel een eventuele verlenging van die termijn), waarbij een onderbreking in de deelneming niet als onderbreking van de werkzaamheden wordt aangemerkt.
- (2) Een werknemer op wie, als gevolg van een eerste verbindendverklaring van de statutaire werkingssfeer, een cao dient te worden toegepast, wordt voor de toepassing van de termijncriteria geacht in de verzekerdenadministratie te zijn opgenomen geweest gedurende de periodes, gelegen voor het tijdstip van de inwerkingtreding van die eerste algemene verbindendverklaring, waarin hij werkzaamheden verrichtte die gerekend worden tot de werkingssfeer.
- (3) Deelneming is niet mogelijk voor werknemers, die aanspraak hebben op een loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid dan wel op een volledige uitkering krachtens de Arbeidsongeschiktheidswetgeving.

- (4) De vervroegde uittreding kan ingaan op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin is voldaan aan de voorwaarden om vervroegd uit te treden.

ARTIKEL 5

Uitkeringen

- (1) De deelnemer heeft gedurende de uittredingsperiode recht op een maandelijkse bruto-uitkering ten laste van het fonds. De hoogte daarvan wordt bij aanvang eenmalig vastgesteld en is gebaseerd op een percentage van het laatste brutoloon voorafgaand aan de uittreding. Dit percentage wordt verlaagd met de actuarieel herrekenende tegenwaarde van de fictieve backservice.
- (2) Ter bepaling van het brutoloon wordt uitgegaan van het vaste brutoloon, zoals dat tijdens het direct aan de vervroegde uittreding voorafgaande dienstverband zou zijn vastgesteld, vermeerderd met de vakantietoeslag (overeenkomstig de op hen van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling) en eventuele jaarlijkse vaste gratificaties. Onder gratificatie wordt verstaan: een toeslag ter medeberekening van de vaste jaarlijkse, en in een week-, maand- of periodeloon dan wel in een vast percentage daarvan uitgedrukte gratificaties en/of uitkeringen, voor zover de deelnemers in het jaar direct voorafgaande aan de vervroegde uittreding daarop aanspraak hadden krachtens een schriftelijk vastgelegd(e)
 - (individuele) arbeidsovereenkomst, of
 - reglement.
- (3) Het percentage van het brutoloon, zoals bedoeld in het eerste lid wordt bepaald volgens de aflopende schaal, zoals opgenomen in Tabel I.
- (4) De maandelijkse bruto Vutuitkering wordt, indien het bestuur besluit dat de financiële middelen van het fonds daartoe toereikend zijn, aangepast aan de loonsverhogingen, voor zover deze zijn overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals die op de betreffende werknemer voorafgaande aan diens vervroegd uittreden van toepassing was.
- (5) Voor de deelnemer zal het loon waarnaar de uitkering wordt berekend niet meer bedragen dan het maximumloon als bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, zoals dat per 1 januari van het desbetreffende jaar is vastgesteld. Heeft een deelnemer bovendien recht op een toeslag als bedoeld in lid 2, dan kan desondanks de som van het uitkeringsloon, als in de eerste zin bedoeld, en deze toeslag(en) niet meer bedragen dan het genoemde maximumloon krachtens de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
- (6) De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald, voor het eerst over de maand waarin de vervroegde uittreding plaatsvond.
- (7) Bij de eerste betaling en bij iedere wijziging van de uitkering verstrekt het fonds aan de deelnemer een specificatie van het betaalde bedrag.
- (8) Het bestuur is bevoegd bij de berekening van het in het tweede lid bedoelde loon, het loon dat is verschuldigd of wordt genoten ter zake van opvoering van het aantal gewerkte uren anders dan vanwege een medisch vastgestelde toegenomen mate van arbeidsgeschiktheid, dan wel bepaalde loonbestanddelen buiten beschouwing te laten indien, naar het oordeel van het bestuur, de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Het bestuur is bovendien bevoegd, met betrekking tot de toeslagen als bedoeld in lid 2, gedeelten van de vakantietoeslag en van gratificaties en/of uitkeringen buiten beschouwing te laten, indien, naar het oordeel van het bestuur, de omstandigheden daartoe aanleiding geven.
- (9) Uitsluitend ter uitvoering van het op 1 januari 1982 in werking getreden agreement – aangegaan tussen het fonds en een aantal stichtingen en ondernemingen die vervroegde uittreding regelen in verwante bedrijfssectoren met het oogmerk de nadelige gevolgen bij vervroegde uittreding ten gevolge van verandering van werkzaamheden of werkkring, zoveel mogelijk tegen te gaan – wordt wanneer toepassing van het agreement leidt tot vervroegde uittreding, de uitkering in afwijking van het in de vorige leden van dit artikel bepaalde, berekend overeenkomstig de daarvoor in het agreement gestelde regelen. *

** Noot: tussen het FWG en de Vut-fondsen voor boeken- en tijdschriftenuitgeverijen en de tijdschriftenjournalisten is overeengekomen dat voor de toepassing van het zgn. 10-jaarscriterium de jaren, doorgebracht onder de werkingsfeer van deze fondsen, bij elkaar opgeteld zullen worden.*

Binnen het FWG is overeengekomen dat de jaren doorgebracht in de cao voor dagbladjournalisten meetellen bij de bepaling van het 10-jaarscriterium.

HOOFDSTUK IV Eerder/later vervroegd uittreden

ARTIKEL 6

Eerder/later met Vut (60 jaar en ouder)

- (1) Werknemers hebben de mogelijkheid eerder vervroegd uit te treden dan de leeftijd waarop zij normaliter vervroegd zouden kunnen uittreden, doch niet eerder dan op 60-jarige leeftijd. Indien zij van die mogelijkheid gebruik maken, wordt hun uitkering als volgt aangepast: het aantal oorspronkelijke uitkeringsmaanden wordt gedeeld door het totaal aantal uitkeringsmaanden en vervolgens vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage, dat zou zijn toegepast bij het reguliere uittredingsmoment. Vervolgens wordt hierop 0,1% per eerder uitgetreden maand in mindering gebracht.
De uiteindelijke uitkeringshoogte in procenten zal, op een door het bestuur te bepalen wijze, worden afgerond.
- (2) Indien een werknemer, binnen de mogelijkheden genoemd in het vorige lid eerder vervroegd uittreedt, worden voor zover van toepassing de opbouw van pensioenaanspraken en de verschuldigde pensioenpremie gedurende de gehele vervroegde uittredingsperiode hierop afgestemd volgens door het bestuur te bepalen regels. Eveneens wordt de hoogte van de spaarloontoeslag bepaald bij door het bestuur vast te stellen regels.
- (3) Werknemers van 60 jaar en ouder hebben de mogelijkheid op een later moment vervroegd uit te treden dan de leeftijd waarop zij normaliter vervroegd zouden kunnen uittreden. Indien zij van die mogelijkheid gebruik maken, wordt hun uitkering als volgt aangepast: het aantal oorspronkelijke uitkeringsmaanden wordt gedeeld door het totaal aantal uitkeringsmaanden en vervolgens vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage, dat zou zijn toegepast bij het reguliere uittredingsmoment.
De uiteindelijke uitkeringshoogte in procenten zal, op een door het bestuur te bepalen wijze, worden afgerond. Uitstel is slechts mogelijk indien en voor zover de uitkering niet meer bedraagt dan 100% van het netto-respectievelijk brutoloon en wordt uiterlijk op 64 jaar geacht te zijn ingegaan;
- (4) Het uitkeringspercentage voor de werknemer die in verband met het later dan op zijn 60-jarige leeftijd voldoen aan het 10-jaarscriterium en/of 40-dienstjarencriterium uittreedt op het moment dat hij wel voldoet aan dat criterium, wordt niet verhoogd op de wijze als aangegeven in lid 3, maar wordt vastgesteld op dat percentage dat geldt voor degene die op datzelfde moment door het bereiken van de Vut-gerechtigde leeftijd normaliter vervroegd uittreedt of vervroegd zou kunnen uittreden.
- (5) Het uitkeringspercentage voor de werknemer die in verband met zijn arbeidsongeschiktheid zijn moment van vervroegde uittreding moet uitstellen tot het moment dat hij weer arbeidsgeschikt is, wordt niet verhoogd op de wijze als aangegeven in lid 3, maar wordt vastgesteld op de wijze als ware hij op zijn beoogde datum van vervroegde uittreding niet arbeidsongeschikt geweest en derhalve op dat moment vervroegd uitgetreden.

ARTIKEL 7

Eerder/later met Vut (vóór 60 jaar)

(Vervallen)

HOOFDSTUK V Deeltijd-Vut

ARTIKEL 8

Deeltijd-Vut

- (1) De werknemer die recht heeft op vervroegd uittreden kan, voor zover de werkgever daarmee schriftelijk instemt, van dit recht gedeeltelijk gebruik maken zoals dit krachtens de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst tot vrijwillige deelneming voor hem mogelijk is.
- (2) Een werknemer kan gedeeltelijk vervroegd uittreden volgens door het bestuur vastgestelde percentages.

Een wijziging van een gekozen uittredingspercentage kan slechts een verhoging van het uittredingspercentage inhouden. Een dergelijke wijziging kan slechts per de eerste van een kalendermaand ingaan.

De werknemer die volledig gebruik maakt van zijn recht op vervroegd uittreden komt niet meer in aanmerking voor gedeeltelijk vervroegd uittreden.

- (3) De werknemer die gedeeltelijk vervroegd uittreedt ontvangt van het fonds een aan het uittredingspercentage aangepaste bruto-uitkering, gebaseerd op het loon als bedoeld in artikel 3, lid 2 respectievelijk artikel 5, lid 2, een en ander volgens door het bestuur nader te stellen regels.
Bij verhoging(en) van het uittredingspercentage wordt de hoogte van het uitkeringspercentage vastgesteld volgens eveneens door het bestuur nader te stellen regels.
- (4) De termijn waarbinnen en de wijze waarop aanvragen voor uitkeringen moeten worden ingediend, als genoemd in artikel 13, zijn van overeenkomstige toepassing op aanvragen voor gedeeltelijk vervroegd uittreden alsmede op elke wijziging van het uittredingspercentage.
- (5) De bepalingen in de statuten en in dit reglement zijn voor zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing.
- (6) Het bestuur kan echter afwijkende bepalingen en nadere regels vaststellen.

HOOFDSTUK VI Algemene bepalingen m.b.t. uitkeringen

ARTIKEL 9

Inhoudingen/afdrachten

- (1) Voor rekening van de deelnemer komen de op de uitkering, op de vakantietoeslag en op de toeslag voor gratificaties en/of uitkeringen in te houden:
 - a. verschuldigde loonheffing;
 - b. verschuldigde ASF-bijdrage aan het ASF voor deelnemers geboren vanaf 1946.
- (2) Voor rekening van het fonds komt de afdracht van:
 - a. de pensioenpremie voor deelnemers geboren voor 1946 indien en voor zoveel verschuldigd aan het PGB, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 11;
 - b. de door het fonds verschuldigde zorgverzekeringspremie aan de belastingdienst.

ARTIKEL 10

Kortingen op uitkeringen

- (1) Op de uitkeringen worden in mindering gebracht:
 - a. indien met toestemming van het bestuur in de uittredingsperiode werkzaamheden worden verricht: de voor die werkzaamheden ontvangen beloning resp. vergoeding;
 - b. uitkeringen krachtens de ZW, de Arbeidsongeschiktheidswetgeving, resp. de WW waarop de deelnemer tijdens zijn uittredingsperiode aanspraak heeft resp. verkrijgt, en andere loondervingsuitkeringen, alsmede de eventuele aanvullingen op het loon en/of de loondervingsuitkeringen die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking al dan niet via derden ontvangt.
- (2) Indien en voor zolang de werkgever de premie niet aan het fonds heeft afgedragen, zal het bestuur besluiten de uitkering te korten.
- (3) Verrekening als in het eerste lid bedoeld onder b vindt plaats ook wanneer de deelnemer verzuimt dan wel heeft verzuimd, zijn aanspraken geldend te maken.
- (4) Voor alle deelnemers uit de geboortejaren 1946 tot en met 1949 wordt de uitkering verlaagd met de actuariel herrekenende tegenwaarde van de fictieve backservice.
- (5) In afwijking van het in de vorige leden bepaalde kan het bestuur op grond van bijzondere omstandigheden beslissen, dat vorenbedoelde korting niet of niet volledig wordt toegepast.

ARTIKEL 11

Voortzetting opbouw pensioen

- (1) De pensioenopbouw wordt, indien er sprake is van deelname aan PGB, bij het als gevolg van de vervroegde uittreding eindigen van het dienstverband voor de deelnemers geboren voor 1946, voor 40% van de toekomstige opbouw per 31-12-2005 respectievelijk per de uittredingsdatum ineens ingekocht. Hierbij wordt het bepaalde in artikel 6, lid 2 in acht genomen; dit geldt eveneens indien sprake is van situaties zoals omschreven in het volgende lid.
- (2) Indien:
 - a. ten behoeve van een werknemer door diens werkgever met het PGB een overeenkomst tot vrijwillige verzekering was aangegaan op voorwaarden die afwijken van die welke voor de verplichte verzekering gelden, of
 - b. ten behoeve van een werknemer door diens werkgever een bijzondere pensioenvoorziening was getroffen en deswege vrijstelling was verleend van de verplichting deel te nemen in het PGB, of
 - c. ten behoeve van een werknemer door diens werkgever een pensioenvoorziening was getroffen die is ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds, een ander bedrijfspensioenfonds dan het PGB of bij een andere verzekeraar,
 vergoedt het fonds aan de werkgever de premie die voor bedoelde pensioenverzekeringen aan de verzekeraar verschuldigd is voor deelnemers geboren voor 1946 tot een vergoeding van 40% van de verschuldigde premie met een maximum van 40% van de premie die in het kalenderjaar bij verplichte deelname aan het PGB verschuldigd zou zijn geweest, met ingang van 1 januari 2006, ook voor lopende uitkeringen, echter niet dan na overlegging van een verklaring van de verzekeraar waarin betaling van de verschuldigde premie wordt bevestigd.

ARTIKEL 12

Overlijdensuitkering

- (1) Indien een deelnemer voor het bereiken van zijn 65e jaar overlijdt, wordt de uitkering voor zover niet reeds uitbetaald, vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden uitbetaald - voor zover mogelijk in een bedrag ineens :
 - a. aan de langstlevende van de echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen van de overledene die tot hem in een familierechtelijke betrekking stonden;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels voorzag in de kosten van het bestaan en met wie hij in gezinsverband leefde.
 Voor de toepassing van het eerste lid, sub a worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die een geregistreerd partnerschap zijn aangegaan als bedoeld in titel 5A van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek dan wel duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren tenzij het betreft bloedverwanten in eerste of tweede graad. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- (2) Bij toepassing van het eerste lid wordt de uitkering met ingang van de dag na het overlijden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 respectievelijk artikel 5, verhoogd tot het ZW-dagloon dat voor het overlijden zou hebben gegolden bij voortduren van het dienstverband.
- (3) Indien er geen rechthebbenden zijn als bedoeld in het eerste lid wordt de uitkering als bedoeld in het eerste lid, voor zover niet reeds uitbetaald na het overlijden van degene aan wie de uitkering is toegekend, tot en met de laatste dag der maand, waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komt resp. komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek bij het bestuur heeft resp. hebben ingediend.
- (4) Het in het eerste lid bepaalde mist toepassing indien de in het eerste lid bedoelde deelnemer ten tijde van het overlijden uitkering ingevolge de ZW of Arbeidsongeschiktheidswetgeving genoot.

ARTIKEL 13

Aanvraag uitkeringen

- (1) De deelnemer, die aanspraak maakt op een uitkering resp. toeslagen, is verplicht ten minste twee maanden voor de datum waarop hij vervroegd zal uittreden, bij het fonds een aanvraag in te dienen. Het fonds zal dan tijdig aan de deelnemer het aanvraagformulier ter beschikking stellen.
- (2) De gevolgen van het te laat aanvragen van de uitkering worden bij bestuursbesluit geregeld.
- (3) Tenzij het bestuur anders beslist vervallen niet opgevraagde termijnen aan het fonds.

ARTIKEL 14

Einde uitkeringen

De in dit reglement genoemde uitkeringen eindigen:

- a. per de eerste van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt;
- b. op de dag volgende op die waarop de deelnemer zonder de 65-jarige leeftijd te hebben bereikt, is overleden;
- c. per de datum met ingang waarvan het bestuur met toepassing van het tweede lid van artikel 23 besluit de uitkering te beëindigen.

HOOFDSTUK VII Grondslagen

ARTIKEL 15

Heffingsgrondslag, loon

- (1) Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie is de som van alle bruto inkomensbestanddelen die een werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst van zijn werkgever ontvangt.
- (2) In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt onder loon niet verstaan de uitkering die de werknemer ontvangt uit hoofde van de Arbeidsongeschiktheidswetgeving/WW, alsmede het loon dat wordt gegeven in aanvulling op een uitkering ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving/WW.
- (3) Onder loon wordt mede verstaan de loondervingsuitkering alsmede de eventuele aanvulling op het loon en/of de loondervingsuitkering die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid al dan niet via derden ontvangt.

ARTIKEL 16

Vaststelling premieloon

- (1) De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 18 wordt berekend met inachtneming van de door de werkgever daartoe te verstrekken loongegevens.
- (2) Laat de werkgever na die loongegevens, of andere gegevens als bedoeld in artikel 21, lid 1, voor het door het bestuur daartoe vastgestelde tijdstip te verstrekken of zijn die gegevens kennelijk onjuist, dan stelt het bestuur het loon naar beste weten vast. Het bestuur is bevoegd de aldan vast te stellen premie te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25,- per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd.
- (3) Het bestuur kan een besluit tot vaststelling van het loon te allen tijde herzien, zolang niet meer dan vijf kalenderjaren zijn verstreken sedert het einde van het boekjaar waarin de premie verschuldigd is geworden.

ARTIKEL 17

Maximum premieloon

Voor de berekening van de premies komt het loon dat bij dezelfde werkgever voor dezelfde deelnemer meer bedraagt dan anderhalf maal het naar bruto herleide maximumpremieloon als bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, zoals dat per 1 januari van het desbetreffende jaar is vastgesteld, voor dat meerdere niet in aanmerking.

HOOFDSTUK VIII Premie

ARTIKEL 18

Premie

Werkgevers en werknemers zijn verplicht tot betaling van een premie aan het fonds. Werkgevers zijn voor de volgende periodes de volgende premies verschuldigd:

- van 1 januari 2012 tot 1 juli 2012 is de premie: 3,85%;
- van 1 juli 2012 tot 1 januari 2013 is de premie: 2,85%;
- vanaf 1 januari 2013 is de premie: 1,3%;

van het loon.

Hiervan wordt, als werknemersdeel in de premie, door de werkgever vanaf 1 januari 2012 ingehouden op het loon: 2,00%.

Vanaf 1 januari 2013 wordt het werknemersdeel verlaagd naar 1,3%.

ARTIKEL 19

Afdracht van de premie

- (1) De door de werkgever en werknemer verschuldigde premie wordt door het fonds, bij wijze van voorschot en in mindering op het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies aan de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt; indien tijdens een boekjaar het premiepercentage gewijzigd wordt, kan het bestuur besluiten dat een voorschotpremie en het na afloop van het boekjaar vast te stellen totaal van de premies tegen een gemiddeld premiepercentage, door het bestuur vast te stellen, in rekening wordt gebracht.
Daarenboven kan het bestuur besluiten, indien het dit nodig oordeelt, ter zekerheidstelling van premie-afdracht, een extra voorschot ter grootte van de premie over ten hoogste 1 jaar in rekening te brengen.
- (2) De procedure voor het innen van het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies is als volgt:
 - in oktober van het lopende boekjaar wordt een aankondiging aan de werkgevers gedaan over de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering van de opgaven en inlichtingen;
 - in december van het lopende boekjaar wordt de werkgever verzocht die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de totaal verschuldigde premie conform artikel 21. Tevens worden de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering opnieuw kenbaar gemaakt;
 - na het verstrijken van de in dit verzoek gestelde termijn wordt binnen 1 week gerappelleerd;
 - na het verstrijken van het eerste rappel wordt binnen 2 weken opnieuw gerappelleerd met de aankondiging van een boeteoplegging conform artikel 16 lid 2;
 - na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de werknemers en/of de Ondernemingsraad van de betreffende werkgever zullen worden ingelicht;
 - 2 weken na dato worden de werknemers en/of de Ondernemingsraad alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 16 lid 2 plaats;
 - wordt niet op deze rappels gereageerd dan stelt het fonds ambtshalve de totaal verschuldigde premie vast rekening houdend met het bepaalde onder artikel 20 lid 2.
- (3) De werkgever is verplicht de verschuldigde premie binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die

termijn in gebreke. Betaling van de nota kan, ter keuze van de werkgever, geschieden via automatische incasso of via een andere wijze. Indien de werkgever kiest voor betaling via een andere wijze, is hij per nota een extra bedrag aan kosten verschuldigd van € 2,50.

ARTIKEL 20

Te late betaling

- (1) De werkgever die nalaat enig ingevolge het voorgaande artikel door hem te betalen bedrag op het daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen, zal een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
- (2) Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde schadevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering van het fonds alle kosten te betalen, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW. Indien de werkgever 2 maanden na de dagtekening van de nota die nota nog niet heeft voldaan, wordt onder de kosten in ieder geval begrepen een extra opslag van 1% van het (totale) bedrag van de nota, met een minimum van € 40,- en een maximum van € 1.500,-.

HOOFDSTUK IX Verplichtingen

ARTIKEL 21

Opgaven en inlichtingen

- (1) Werkgevers en werknemers zijn verplicht om aan het fonds of diens gemachtigde(n) alle inlichtingen of opgaven te verstrekken, welke het bestuur voor de uitvoering van de statuten en het reglement nodig acht.
- (2) Desgevraagd zullen zij aan het fonds of diens gemachtigde inzage geven in die boeken en bescheiden waarvan het bestuur dit noodzakelijk acht.
- (3) Voor alle activiteiten die verband houden met de hiervoor genoemde leden dient de werkgever of degene aan wie de werkgever zijn administratie geheel of gedeeltelijk heeft uitbesteed dan wel degene die anderszins door de werkgever is ingeschakeld, resp. de werknemer kosteloos zijn volledige medewerking te verlenen.

ARTIKEL 22

Verplichtingen werknemer

Onverminderd de verplichtingen die voor hem uit het elders in dit reglement bepaalde voortvloeien, is de werknemer verplicht, met inachtneming van eventueel nader door het bestuur te stellen regels, aan te tonen dat hij voldoet aan de voorwaarden voor vervroegde uittreding, waaronder het voor hem geldende criterium van 10 jaar respectievelijk het 40-dienstjarencriterium. Het bestuur heeft te allen tijde het recht nader onderzoek in te stellen.

ARTIKEL 23

Verplichtingen deelnemer

- (1) Onverminderd de verplichtingen die voor hem uit het elders in dit reglement bepaalde voortvloeien, is de deelnemer verplicht zich gedurende de uittredingsperiode te onthouden van het verrichten van werkzaamheden waarvoor normaliter loon of een vergoeding wordt uitbetaald, tenzij het bestuur voor het verrichten van die werkzaamheden toestemming heeft verleend;

- (2) Bij niet-nakoming van de in het eerste lid dan wel elders in dit reglement genoemde verplichtingen kan het bestuur besluiten de uitkeringen te beëindigen dan wel te herzien en gedurende vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin uitkering is verleend, ten onrechte genoten uitkeringen terug te vorderen. Het bestuur kan een eenmaal beëindigde uitkering heropenen al dan niet onder door het bestuur te stellen voorwaarden.

ARTIKEL 24

Verplichtingen werkgever

- (1) Onverminderd de verplichtingen die voor hem uit het elders in dit reglement bepaalde voortvloeien, is de werkgever verplicht een hem in het kader van de uitvoering van dit reglement toegezonden loonspecificatieformulier, waarvan de door de werkgever in te vullen gegevens dienen voor het berekenen van de uitkering te ondertekenen, te doen ondertekenen door de werknemer en het daarna ten spoedigste aan het fonds te retourneren.
- (2) De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen kunnen worden teruggevorderd. Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen, kunnen in geval van nalatigheid worden teruggevorderd: een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, en/of alle kosten, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW.
- (3) Voor het terugbetalen van de door de werknemer ten onrechte genoten uitkeringen als bedoeld in het tweede lid zijn de werkgever en de werknemer hoofdelijk aansprakelijk.
- (4) Het terugvorderingsrecht van het fonds als bedoeld in het tweede lid, verjaart door verloop van vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin geheel of ten dele ten onrechte betalingen zijn gedaan.

HOOFDSTUK X Overgangs- en slotbepalingen

ARTIKEL 25

Inwerkingtreding

Het reglement is op 1 februari 1997 in werking getreden.

ARTIKEL 26

Overgangsbepaling

Op werknemers die vóór 1 januari 2006 vanaf hun 60e jaar vervroegd zouden kunnen uittreden op basis van de vervroegde uittredingsregeling zoals die voor die datum gold, doch het moment waarop zij vervroegd uittreden uitstellen tot na die datum, zijn de bepalingen omtrent de hoogte van de uitkering en de uittredingsleeftijd, behoudens de bepalingen omtrent de pensioenopbouw tijdens vut, zoals die golden vóór 1 januari 2006, onverkort gedurende de looptijd van hun Vut-uitkering van toepassing.

Bijlage I
(werknemers geboren vanaf 1 januari 1941 tot 1 januari 1950)

geboortejaar	uittredingsleeftijd		uitkeringshoogte	
	10-jaarscriterium	40 grafische jaren	netto maximaal vanaf 22e jaar	bruto maximaal
1941	60 jaar en 10 maanden		90%	
1942	61 jaar		87%	
1943	61 jaar en 2 maanden		84%	
1944	61 jaar en 4 maanden		81%	
1945	61 jaar en 6 maanden		78%	
1946	62 jaar	62 jaar		70%
1947	62 jaar en 4 maanden	62 jaar en 2 maanden		70%
1948	62 jaar en 8 maanden	62 jaar en 4 maanden		70 %
1949	63 jaar	62 jaar en 6 maanden		70%

STICHTING SPAARLOONFONDS VOOR DE GRAFISCHE BEDRIJVEN

STATUTEN

*Vastgesteld bij akte verleden op 12 september 1973 voor notaris mr. N.J. Bunk te Amsterdam.
Laatstelijk gewijzigd bij besluit van het bestuur van 16 augustus 2007, welke wijziging voor ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.*

ARTIKEL 1

Naam en zetel

- (1) De naam der stichting is: 'Stichting Spaarloonfonds voor de Grafische Bedrijven'.
Zij wordt in deze statuten aangeduid als 'het fonds'.
- (2) De stichting heeft haar zetel in de gemeente Amsterdam.

ARTIKEL 2

Doel, middelen

- (1) Het fonds heeft ten doel de bevordering van het duurzaam bezit resp. het bevorderen van verlof door middel van sparen van de werknemers in de grafische bedrijven. Onder werknemers in de grafische bedrijven worden mede verstaan de werknemers als bedoeld in artikel 15, vierde lid, onder b.
- (2) Het fonds tracht dit doel te bereiken door het aanbieden van spaarmogelijkheden aan de werknemers als in lid 1 bedoeld. Deze spaarmogelijkheden worden nader in een of meer reglementen vastgelegd.
 - de opbrengst van het door de werkgever te betalen spaarloon;
 - de opbrengst van het bedrag dat de werkgever op verzoek van de deelnemer als bedoeld in artikel 17 van de statuten inhoudt van zijn netto salaris;
 - de opbrengst van de belegde middelen van het fonds;
 - alle andere baten die het fonds mochten toevallen.

ARTIKEL 3

Werkingsfeer

- (1) De werkingssfeer strekt zich uit tot de ondernemingen en onderdelen van ondernemingen, waarin de grafische bedrijven worden uitgeoefend.
- (2) Tot de grafische bedrijven behoren het grafimedia-bedrijf en de papiergroothandel.
- (3) Tot het grafimedia-bedrijf behoren de ondernemingen, die zich toeleggen op een of meer van de volgende activiteiten:
 - het vervaardigen, bewerken en/of beheren van data met het doel deze data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, te verveelvoudigen, tot eindproduct te verwerken en te verspreiden of openbaar te maken middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm, dan wel deze hiervoor geschikt te maken;
 - het vermenigvuldigen, tot eindproduct verwerken en verspreiden of openbaar maken van data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm
- (4) Tot het grafimedia-bedrijf behoren in ieder geval:
 - het Grafisch bedrijf;
 - het (grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf;
 - het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf;

- het Zeefdrukbedrijf;
- het Signbedrijf;
- het Dagbladbedrijf;
- het Reprografisch bedrijf;
- het Digitaal printbedrijf;
- overige grafimedia-bedrijven.

ARTIKEL 4

Grafisch bedrijf

- (1) Tot het grafisch bedrijf behoren ondernemingen die zich toeleggen op hoogdruk, diepdruk, vlakdruk, ongeacht het te bedrukken materiaal.
- (2) Tot het Hoogdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de hoogdruktechniek toepassen, zowel rotatief als in vellen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.
Hiertoe behoren in ieder geval Boekdrukkerijen, Flexodrukkerijen en Foliedrukkerijen.
- (3) Tot het Diepdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de diepdruktechniek toepassen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.
- (5) Niet tot het Vlakdrukbedrijf worden geacht te behoren vlakdrukafdelingen die onderdeel uitmaken van een onderneming in de metaalindustrie.

ARTIKEL 5

(Grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf

- (1) Tot het (grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf worden gerekend die ondernemingen, die geheel of in overwegende mate voorbereidende werkzaamheden verrichten ten behoeve van drukprocessen in de bedrijven, genoemd in de artikelen 4, 7 en 7a.
De werkzaamheden zijn eventueel aangevuld met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd. De levering van deze eindproducten vindt plaats op (fotografisch) papier en/of film (analoog), of digitaal middels andersoortige dragers als magnetische en optische opslagmiddelen, dan wel rechtstreeks onder meer via kabel- of satellietverbindingen.
- (2) Tot het (Grafisch) Voorbereidings- cq. Prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met (fotozet-) en/of beeldvervaardigingsapparatuur.

ARTIKEL 6

(Grafisch) Nabewerkingsbedrijf

- (1) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren ondernemingen die geheel of in overwegende mate grafische producten bewerken tot eindproduct alsmede de daarbij behorende diensten in de productielijn verlenen.
Hiertoe worden onder meer gerekend:
 - het Boekbindbedrijf;
 Tot het Boekbindbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, waarin de (hand-)boekbinderij, brocheerderij, linieerderij, kantoorboekenfabricage, stalenboekenfabricage of persvergulderij wordt uitgeoefend. Tot het stalenboeken bedrijf worden geacht te behoren ondernemingen, die zijn ingericht voor de vervaardiging van stalenboeken, waaronder ook te verstaan zowel zogenoemde stalenwaaiers en stalenhangers en alle andere collecties van stalen van papier en karton, textiel en kunststof en andere materialen en stoffen in de vorm van vellen, bladen, platen of foliën e.d., als alle onderdelen voor dergelijke collecties zoals bijvoorbeeld stalen, staalkaarten, zogenoemde banden, hangers, koffers, ruggen en klemmen en waar gebruik

wordt gemaakt van een of meer van de volgende technieken: drukken (in offset, zeefdruk, foliedruk etc.), snijden en/of knippen in alle verschillende vormen (waaronder derhalve ook te verstaan boren, stansen, rondhoeken, perforeren etc.), verzamelen en/of vergaren, vouwen, binden en/of hechten (waaronder derhalve ook te verstaan nieten, lijmen, brocheren, naaien, lassen etc.).

- het Papierwarenbedrijf;
Tot het Papierwarenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke zijn ingericht voor de verwerking van papier ter vervaardiging van:
 - schriften, notitieboekjes, cahiers in papieren omslag met of zonder linnen rug, alle soorten blocnotes, alsmede voor de vervaardiging van mappen en soortgelijke artikelen;
 - labels, briefkaarten en soortgelijke producten.
 - het Enveloppenbedrijf;
Tot het Enveloppenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van enveloppen in de meest brede zin.
Hiertoe wordt ook gerekend het samenstellen en gereed maken van dozen post, mappen en dergelijke.
- (2) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede de onderdelen van ondernemingen, waarin werkzaamheden plaats vinden, die als regel verricht worden in de ondernemingen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, waaronder mede worden verstaan de werkzaamheden ter vervaardiging van: ordners (met inachtneming van het bepaalde in lid 4 in dit artikel), banden, boekomslagen, agenda's, notitiebloes, onderleggers, portefeuilles, mappen en soortgelijke artikelen uit leder, kunststof of andere stoffen.
- (3) Tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf behoren mede bedrijven die de onder de leden 1 en 2 genoemde bewerkingen combineren met een van de printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd.
- (4) Niet tot het (grafisch) Nabewerkingsbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin de volgende werkzaamheden plaatsvinden:
- het vervaardigen van ordners, die bestaan uit één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd in de leden 1 en 2 in dit artikel;
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageproducten vervaardigt;
 - het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
 - het vervaardigen van papieren zakken en (flexibele) verpakkingen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, sub c.

ARTIKEL 7

Zeefdrukbedrijf

- (1) Tot het Zeefdrukbedrijf behoren ondernemingen die de zeefdruktechniek, eventueel gecombineerd met activiteiten zoals tampondrukken, digitaal plotten, digitaal graveren en printtechnieken die digitaal worden aangestuurd, toepassen, ongeacht het te bedrukken substraat.
Onder zeefdruktechniek kan ook flockprinten en dergelijke worden begrepen. Onder digitaal plotten kan ook snijplotten, snijflocken, snijplastisol en dergelijke worden begrepen.
- (2) Niet hiertoe worden geacht te behoren:
- onderdelen van ondernemingen, die geacht worden te behoren tot het grafisch bedrijf;
 - onderdelen van ondernemingen, die niet als hoofdactiviteit het zeefdrukprocédé ten behoeve van derden toepassen en waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao anders dan de grafimedia cao of onder die van een eigen bedrijfs-cao.

ARTIKEL 7a

Signbedrijf

- (1) Signbedrijven zijn bedrijven die zich bezig houden met het (laten) realiseren van signproducten. Deze bedrijven geven met hun materiaal- en constructiekennis op vakkundige wijze invulling aan de realisatie van signproducten en de daarbij noodzakelijke voorlichting. Zij dragen ook verantwoordelijkheid voor de montage/plaatsing van het product. Signproducten zijn producten die als doel hebben, door middel van een beeld, beeldmerk en/of (korte) tekst, een promotionele en/of verwijzende boodschap over te brengen. De uitvoering van deze producten kan plaatsvinden in analoge en/of digitale vorm. Onder signproducten vallen onder meer:
- alle vormen van buitenreclame (bord-, voertuig-, licht- en gevelreclame, billboards, affiches e.d.)
 - alle vormen van binnenreclame (ruitreclame, posters en affiches, prijs- en schapaanduidingen e.d.)
 - huisstijluitingen
 - banners, vlaggen (inclusief evt. bijgeleverde masten)
 - producten voor markering, codering, bewegwijzering, aanduidingen e.d.
- Met '(korte) tekst', zoals hiervoor genoemd, wordt bedoeld een tekst van hooguit enkele regels zoals een tekst in combinatie met en/of ondersteunend naar een beeld of beeldmerk of een bij een sign-afbeelding behorende toelichting (zoals bijvoorbeeld bij veiligheidsplattegronden). De daarbij al dan niet gecombineerde toepasbare technieken kunnen zijn:
- computertechniek met behulp van grafische pixels of vector gebaseerde software
 - CAD/CAM gebaseerde software
 - elektrotechniek
 - zeefdruktechniek
 - printtechnieken die digitaal worden aangestuurd
 - sublimatietechnieken
 - transfertechnieken
 - snijden
 - frezen
 - graveren
 - verven
 - spuiten
 - schilderen
 - monteren
 - het bewerken van metaal, kunststof, hout, glas, steen, keramiek en textiel.
- (2) Niet hiertoe geacht worden te behoren: ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een andere door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao.

ARTIKEL 8

Dagbladbedrijf

Tot het dagbladbedrijf behoren ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten.

ARTIKEL 9

Reprografisch bedrijf

- (1) Tot het reprografisch bedrijf worden gerekend die ondernemingen of delen van ondernemingen - natuurlijke en rechtspersonen - die diensten verrichten op het gebied van de reprografie. Onder reprografie wordt verstaan het maken van afdrukken of kopieën van originelen. Voorbeelden van reprografische technieken zijn lichtdrukken (diazotypie), (foto)kopieëren ('elektrofotografie'), scannen en (digitaal) printen, (digitaal) printen, scannen en vectoriseren, plotten, reproductiefotografie, microfilmen, afwerking van reprografische producten (binden van rapporten e.d., lamineren etc.) en faxen. Onder origineel wordt verstaan al datgene dat door middel van reprografische technieken kan worden

gereproduceerd. Voorbeelden zijn tekeningen, documenten, rapporten en foto's e.d. op papieren en vergelijkbare andere dragers en in de vorm van digitale informatie op diskettes e.d.

Onder afdruk of kopie wordt verstaan elke reprografisch vervaardigde reproductie. Voorbeelden zijn lichtdrukken, zogenoemde (foto)kopieën, prints en plots, fotografisch vervaardigde reproducties, microfilms, al of niet verkleind of vergroot, in zwart-wit of kleur, al of niet gemuteerd, op papier of andere informatiedragers.

- (2) Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend:
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf;
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die uitsluitend faciliteiten aanbieden op het gebied van de reprografie.
- (3) Tevens worden niet tot het reprografisch bedrijf gerekend:
 - werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao's voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche, dan wel via een algemeen verbindendverklaring onder de werkingssfeer van de cao's voor de ICK-branche vallen;
 - werkgevers die, vanwege het bestaan van de cao voor de Foto-finishing Bedrijven in Nederland lid zijn van de Werkgeversvereniging Foto-finishing Bedrijven en hun werknemers.
- (4) Tot het reprografisch bedrijf behoren tevens werkgevers die lid zijn van de Vereniging Repro Nederland en die om die reden de cao voor het Reprografisch Bedrijf toepassen.

ARTIKEL 10

Digitaal printbedrijf

Deze printtechnieken kunnen zijn:

- elektrofotografisch printen
- elektrostatisch printen
- magnetografisch printen
- thermografisch printen
- inkjet printen (drop on demand, continuous en spray/airbrush)
- thermal transfer printen
- laser fotografisch printen.

ARTIKEL 11

Overige grafimedia-bedrijven

Tot de overige grafimedia-bedrijven behoren de volgende ondernemingen:

- a. typebureaus en computer-servicebureaus of onderdelen daarvan, die diensten verlenen aan de grafimedia-ondernemingen en wel als volgt:
 - indien zij overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: geheel;
 - indien zij niet overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: uitsluitend voor die afdelingen waarin hoofdzakelijk zetselvervaardiging plaats vindt als duidelijk herkenbare activiteit;
- b. ondernemingen, waarin etiketten worden vervaardigd, daaronder mede begrepen zelfklevende etiketten;
- c. ondernemingen, waarin het kartonnage- of flexibele verpakkingsbedrijf wordt uitgeoefend voor wat betreft de (vaktechnische) productiemedewerkers in de afdelingen voorbereiding en drukkerij.

ARTIKEL 12

Papiergroothandel

- (1) Tot de papiergroothandel behoren de ondernemingen of gedeelten van de ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht ten behoeve van de papiergroothandel.

- (3) In afwijking van het eerste en het tweede lid worden niet tot de papiergroothandel gerekend de onderdelen van ondernemingen waarin werkzaamheden worden verricht voor de uitoefening van een functie in een of meer van de in de artikelen 4, 5 en/of 6 van deze statuten omschreven bedrijven.

ARTIKEL 13

Inrichtingen

Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke of rechtspersonen, waarin een of meer grafische bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen, die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.

ARTIKEL 14

Werkgever

- (1) Werkgever is:
- a. de natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die activiteiten verricht die worden gerekend tot grafische bedrijven, zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 13 van de statuten;
 - b. de natuurlijke of rechtspersoon die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemingen waartoe ook grafische bedrijven behoren zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 13 van de statuten en die één of meer werknemers in dienst heeft, wier gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer van deze tot de groep behorende grafische bedrijven
- en die tevens uit hoofde van:
- a. een of meer van de in de grafische bedrijfstak geldende cao's, of
 - b. een overeenkomst tot vrijwillige deelneming,
- de statuten en reglementen moet naleven.
- Het gestelde onder sub b, in het eerste deel van dit artikellid, is niet van toepassing op werkgevers die vallen onder de cao voor het reprografisch bedrijf.

ARTIKEL 15

Werknemer

- (1) Werknemer is:
- a. de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst per 1 januari van het jaar in dienst is van de in artikel 14, lid 1, sub a genoemde werkgever;
 - b. de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst per 1 januari van het jaar in dienst is van de in artikel 14, lid 1, sub b genoemde werkgever en wiens gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer tot in een groep verbonden ondernemingen die behoren tot grafische bedrijven, zoals omschreven in de artikelen 3 tot en met 13 van de statuten,
- en die uit hoofde van:
- a. een in de grafische bedrijfstak geldende cao, of
 - c. een reglement dat door de werkgever in het kader van het (extra) spaarloon is vastgesteld en welke werkgever met het fonds daartoe een overeenkomst heeft gesloten,
- de statuten en reglementen moet naleven.
- Het gestelde onder sub b, in het eerste deel van dit artikellid, is niet van toepassing op werknemers die vallen onder de cao voor het reprografisch bedrijf
- Iedere werknemer kan per kalenderjaar slechts eenmaal bij één werkgever aan de spaarloonregeling van het fonds deelnemen. Tevens dient zijn werkgever ten aanzien van die werknemer de algemene heffingskorting uit hoofde van de Wet op de loonbelasting 1964 toe te passen.

- (2) Degene die per 1 januari van het jaar in dienst van één werkgever afwisselend ten behoeve van een grafische en een niet-grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, wordt als werknemer beschouwd wanneer hij als regel gedurende ten minste 17 uren per week ten behoeve van een grafisch bedrijfsonderdeel werkzaam is, tenzij het bestuur in bijzondere gevallen anders beslist.
- (3) Als werknemers worden niet beschouwd:
- I. voor zover het betreft het grafimedia-bedrijf, genoemd in de artikelen 4, 5, 6, 10 en 11:
 - a. directeuren, adjunct-directeuren of onder-directeuren;
 - b. leden Groep Management en bedrijfsleiders;
 - c. leden van het management-team;
 - d. buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers;
 - e. vrijwilligers (ieder wiens loon uitsluitend bestaat uit onderricht);
 - f. zij, die in het kader van een school- of vakopleiding een stage volgen om vakbekwaamheid te verwerven;
 - g. scholieren en studenten, die een opleiding of studie in dagonderwijs volgen en die gedurende de periode van de reguliere vakantie van het betreffende dagonderwijs, tijdelijk werkzaam zijn;
 - h. werknemers, werkzaam in huisdrukkerijen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een niet-grafisch hoofdbedrijf, waarin geen ander drukwerk wordt vervaardigd dan dat, hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf of één of meer niet grafische nevenbedrijven daarvan, voor zover dit hoofd- of nevenbedrijf zijn werkzaamheden niet uitoefent in het uitgeversbedrijf;
 - II. voor zover het betreft het Zeefdrukbedrijf:
 - a. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 - b. werknemers werkzaam in zeefdrukinrichtingen, zijnde niet eigen rechtspersoonlijkheid bezittende afdelingen of nevenbedrijven van een andersoortig niet-grafisch bedrijf, waarin geen ander zeefdrukwerk wordt vervaardigd dan dat, hetwelk uitsluitend dient ten behoeve van de interne dienst van het hoofdbedrijf (de zgn. 'huis'- zeefdrukinrichtingen);
 - III. voor zover het betreft het Signbedrijf:
 - a. werknemers vallend onder de categorieën Ia t/m c en e t/m g;
 - b. werknemers, werkzaam in sign-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
 - IV. voor zover het betreft het Dagbladbedrijf:
 1. met betrekking tot werknemers in technische, administratieve en leidinggevende functies, gericht op de samenstelling en/of productie en/of het verzenden gereedmaken en/of de expeditie van dagbladen, daaronder mede begrepen correctoren en chauffeurs:
 - a. werknemers vallend onder de werkingssfeer als genoemd onder 2;
 - b. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;
 2. met betrekking tot werknemers, werkzaam bij ondernemingen die zijn aangesloten bij de Vereniging Nederlandse Dagbladpers (NDP), en die als hoofdtak administratieve arbeid verrichten (daaronder begrepen werkzaamheden van correctoren, van personeel voor de marketing en van verkoop binnendienst, van computerpersoneel in de administratief-organisatorische sector en van personeel in de buitendienst, die inspectie-, acquisitie-, colportage- en/of incassowerkzaamheden verrichten):
 - a. werknemers vallend onder de werkingssfeer als genoemd onder 1;
 - b. functionarissen, behorende tot de directiestaf, alsmede andere hogere functionarissen;
 - c. degenen, die werkzaam zijn in een buiten het dagbladbedrijf vallende afdeling (zoals boekhandel, tijdschriftenafdeling etc.);
 - d. redactie-stenografen en correctoren, die hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid;
 - e. dagbladjournalisten;
 - f. degenen die werkzaam zijn als directeur-hoofredacteur;
 - g. werknemers, vallend onder de categorieën Ib en e tot en met g;
 - V. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf:
 - a. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - b. werknemers, vallend onder de categorieën Ia tot en met g;

- c. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
 - VI. voor zover het betreft het reprografisch bedrijf, waarbij de werkgever niet lid is van de Vereniging Repro Nederland:
 - a. werknemers, vallend onder de categorieën 1a tot en met g;
 - b. werknemers, werkzaam in reprografie-inrichtingen, waarvan de voorwaarden genoemd onder IIb zoveel mogelijk dienovereenkomstig van toepassing zijn;
 - VII. voor zover het betreft de papiergroothandel:
 - a. werknemers, werkzaam in een leidinggevende functie (anders dan als voorman);
 - b. werknemers, werkzaam in een administratieve functie;
 - c. werknemers, vallend onder de categorieën Id tot en met g.
 - a. hetzij op verzoek van de werkgever beslissen dat onder werknemer mede kan worden verstaan: de werknemer, die op grond van de vorige leden niet deelnemingsplichtig is,
 - b. hetzij op verzoek van degene in wiens onderneming geen grafische arbeid wordt verricht, beslissen dat onder werknemer mede kan worden verstaan: de in zijn dienst zijnde werknemer, een en ander mits die werkgever zich krachtens overeenkomst met die werknemer heeft verplicht voor hem deel te nemen en hij tevens deelneemt voor alle werknemers, behorende tot dezelfde categorie van werknemers waartoe de desbetreffende werknemer behoort en die werknemer(s) per 1 januari van het jaar bij die werkgever in zijn dienst is(zijn).
- Deze deelneming wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de desbetreffende werkgever en het fonds, waarin de categorieën werknemers waarop hij betrekking heeft, worden omschreven. In de overeenkomst kan niet worden afgeweken van de bepalingen van deze statuten, noch van het reglementen van het fonds.
- Een overeenkomst als in dit lid bedoeld, wordt voor tien jaren aangegaan en kan slechts met inachtneming van een opzegtermijn van vijf jaren worden beëindigd.

ARTIKEL 16

Voortduren van de hoedanigheid van werknemer

De werknemer, die ophoudt als zodanig werkzaam te zijn, behoudt de hoedanigheid van werknemer:

- a. op de dagen waarover hij, anders dan in een geval als hierna onder b bedoeld, zonder te werken loon van zijn werkgever ontvangt of daarop rechtens aanspraak heeft;
- b. zolang hij geen arbeid verricht wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid ten gevolge van ziekte, ter zake van hetzelfde geval gedurende ten hoogste drie achtereenvolgende jaren, mits de dienstbetrekking niet eerder is verbroken.

ARTIKEL 17

Deelnemer

- (1) Deelnemer is degene die werknemer is in de zin van de statuten en die niet deelneemt aan de levensloopregeling.
- (2) Als deelnemer wordt mede beschouwd degene die werkzaam in de zin van de statuten is geweest zolang hij aanspraken kan doen gelden als omschreven in het Spaarloonreglement.

ARTIKEL 18

Bestuur

- (1) Het bestuur bestaat uit ten hoogste acht leden van wie:
 - a. vier worden aangewezen door de werkgeversorganisatie: het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen;
 - b. vier worden aangewezen door de werknemersorganisaties, te weten: twee door FNV Kunsten Informatie en Media;

één door de CNV Dienstenbond, hierna te noemen CNV Media. en
één door de Nederlandse Vereniging van Journalisten.

Bestuursleden worden voor een periode van vier jaar benoemd, doch kunnen na afloop van die periode terstond door de betreffende aanwijzende organisatie worden herbenoemd.

Het bestuur stelt daartoe een rooster van aftreden vast.

- (2) Het lidmaatschap van het bestuur eindigt:
 - a. door bedanken;
 - b. door overlijden;
 - c. door een besluit van de organisatie, welke het betrokken bestuurslid benoemde;
 - d. door aftreden volgens een rooster van aftreden.
- (3) Indien in het bestuur een vacature ontstaat, wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien door de organisatie door welke het lid, wiens zetel is opengevallen, was benoemd. Het bestuur blijft wettig samengesteld en behoudt al zijn bevoegdheden zolang ten minste één werkgevers- en één werknemerslid daarvan rechtsgeldig deel uitmaken.
- (4) Het bestuurslidmaatschap is onverenigbaar met iedere functie bij de administrateur of lidmaatschap van de deelnemersraad van het fonds.
- (5) De leden van het bestuur ontvangen voor elk door hen bijgewoonde bestuursvergadering vergoeding van de ter uitoefening van hun functie gemaakte reis- en verblijfkosten, volgens daarvoor door het bestuur te stellen regelen.
- (6) Het bestuur kan besluiten de leden van het bestuur voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering of vergadering van de deelnemersraad een vacatiegeld toe te kennen.

ARTIKEL 19

Voorzitters en secretarissen

- (1) Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter van werkgeverszijde en een voorzitter van werknemerszijde. De voorzitters treden om beurten, telkens voor de duur van een kalenderjaar, als voorzitter en als plaatsvervangend voorzitter op.
- (2) Het bestuur benoemt uit zijn midden een secretaris van werkgeverszijde en een secretaris van werknemerszijde. Voor de duur van het kalenderjaar, dat de voorzitter van werkgeverszijde, respectievelijk van werknemerszijde optreedt als voorzitter, treedt de secretaris van werknemerszijde, respectievelijk van werkgeverszijde op als secretaris en de secretaris van werkgeverszijde respectievelijk van werknemerszijde als plaatsvervangend secretaris.
- (3) Voorzitters en secretarissen vormen het dagelijks bestuur en zijn belast met het bepalen van het dagelijks beleid.
- (4) De fungerend voorzitter heeft de leiding van de bestuursvergaderingen. Bij ontstentenis van de fungerend voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op.
- (5) Het in artikel 18, leden 5 en 6 en artikel 21 bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing.

ARTIKEL 20

Vertegenwoordiging

- (1) Het bestuur vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte.
- (2) Het fonds wordt in en buiten rechte bovendien vertegenwoordigd door een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde gezamenlijk, ook voor de toegestane rechtshandelingen als bedoeld in artikel 22, lid 1, tweede zin van de statuten.

ARTIKEL 21

Bestuursvergaderingen

- (1) Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig acht of ten minste twee bestuursleden zulks wensen. In het laatste geval is de voorzitter verplicht een

bestuursvergadering uit te schrijven binnen veertien dagen, nadat een desbetreffend schriftelijk verzoek door hem is ontvangen.

- (2) Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige werkgeversbestuursleden evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige werknemersbestuursleden. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.

Een bestuurslid kan een ander bestuurslid aanwijzen om hem ter vergadering te vertegenwoordigen. Die aanwijzing moet schriftelijk vóór de aanvang van de vergadering kenbaar zijn gemaakt. Een bestuurslid kan maximaal één ander bestuurslid vertegenwoordigen. Ingeval een bestuurslid gebruik maakt van deze machtiging, wordt voor het uitbrengen van stemmen het afwezige bestuurslid geacht ter vergadering aanwezig te zijn.

- (3) Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen wanneer ten minste de helft der bestuursleden ter vergadering aanwezig is. In geval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand opnieuw in vergadering bijeen geroepen.

In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens het niet aanwezig zijn van het vereiste aantal bestuursleden geen besluit kon worden genomen.

In spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van het dagelijks bestuur, kan het bestuur langs de weg van schriftelijke besluitvorming een besluit nemen. Hiertoe zal het dagelijks bestuur schriftelijk aan de bestuursleden een voorstel doen. De bestuursleden hebben veertien dagen nadien de mogelijkheid om te kennen te geven dat een of meer van hen zich niet met het voorstel kan verenigen. Indien een of meer van de bestuursleden zich niet met het voorstel kan verenigen, wordt het voorstel op een bestuursvergadering behandeld.

- (4) Het bestuur beslist bij gewone meerderheid der uitgebrachte geldige stemmen, tenzij in de statuten anders is bepaald.

ARTIKEL 22

Taak van het bestuur

- (1) Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van statuten en reglementen, is verantwoordelijk voor het beleggen van de beschikbare middelen en voor het beheer van het belegde vermogen en het risicomanagement van het fonds, maakt binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een balans en een staat van baten en lasten op en stelt alvorens aan de verplichting als bedoeld in het tweede lid van artikel 29 te voldoen de jaarrekening vast.

Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot het verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen; het bestuur is niet bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten waarbij het fonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.

Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op van te verwachten inkomsten en uitgaven van het daaropvolgende jaar.

De begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoeleinden en activiteiten. Deze begroting is voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar; het bestuur kan besluiten voor die beschikbaarstelling een kostenvergoeding in rekening te brengen.

- (2) Het bestuur is voor al zijn daden verantwoording schuldig aan de deelnemersraad. Het is verplicht aan de deelnemersraad alle inlichtingen te verstrekken welke deze verlangt.
- (3) Het bestuur kan bepaalde hem toekomende bevoegdheden delegeren aan het dagelijks bestuur, de Commissie voor de Beleggingen en risicomanagement en de administrateur.

Het bestuur delegeert aan het dagelijks bestuur de bevoegdheid om reglementen vast te stellen, te wijzigen en in te trekken, alsmede de bevoegdheid om de statuten te wijzigen; daarbij dient het bestuur in de gelegenheid te worden gesteld om binnen 14 dagen na verzending van de stukken betreffende de reglements vaststelling, -wijziging, -intrekking dan wel betreffende de statutenwijziging aan te geven of het bespreking van het voorstel in een vergadering van het bestuur op prijs stelt. Indien één van de bestuursleden daartoe de wens te kennen geeft, zal een bestuursvergadering worden uitgeschreven. Voor wat betreft de statutenwijziging is alsdan een gekwalificeerde meerderheid als genoemd in de statuten vereist.

ARTIKEL 23

Commissie voor Beleggingen en risicomanagement

- (1) Het bestuur stelt een Commissie voor Beleggingen en risicomanagement in - hierna te noemen de Commissie - bestaande uit ten minste vier door en uit het bestuur benoemde leden die deskundig zijn op het gebied van beleggingen en/of risicomanagement, waarvan ten minste één bestuurslid van werkgeverszijde en één bestuurslid van werknemerszijde. Het bestuur benoemt tevens drie externe adviseurs, die eveneens deskundig zijn op het gebied van beleggingen en/of risicomanagement. Deze adviseurs maken geen deel uit van de Commissie.
- (2) De Commissie neemt besluiten met betrekking tot het beleggen van de beschikbare middelen, het beheer van het belegd vermogen en het risicomanagement van het fonds, met dien verstande dat een aantal bevoegdheden hiervan zijn uitgezonderd zoals omschreven in het reglement van de Commissie.
- (3) De adviseurs dienen de Commissie desgevraagd dan wel op eigen initiatief van advies omtrent het beleggen van de beschikbare middelen en het risicomanagement.
- (4) De bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van de Commissie, alsmede andere onderwerpen die naar het oordeel van het bestuur voor reglementering in aanmerking komen, worden nader geregeld in een door het bestuur vast te stellen Reglement.
- (5) Wijziging van het in het vierde lid bedoelde Reglement geschiedt door het bestuur, na de Commissie te hebben gehoord.
- (6) De beleggingen van het fonds zullen zodanig geschieden, dat:
 - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
 - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
 - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.Daarenboven zal in een door het bestuur vast te stellen verhouding tot het totaal van de spaarsaldi der deelnemers uit vermogenswinsten en/of opbrengsten een reserve worden gevormd ter dekking van het overblijvende risico en van vermogensverliezen.
- (7) De aan het fonds toebehorende zaken worden, indien zij niet ten kantore worden gehouden, in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreeerde kredietinstelling.
- (8) De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van lasten en baten over dat boekjaar.
- (9) Het vermogen van het fonds zal voor niet meer dan twintig procent bestaan uit schuldvorderingen op dan wel aandelen in het vermogen van een aangesloten werkgever.

ARTIKEL 24

Spaarloonreglement

- (1) Het bestuur stelt een reglement vast hetwelk bepalingen bevat ten aanzien van de heffing van het spaarloon, de vaststelling van de rentevergoeding en de uitbetaling van het spaarsaldo, alsmede andere onderwerpen waarvan het bestuur opnemingsgewenst acht.
- (2) Het bestuur is bevoegd tot het wijzigen en intrekken van het reglement.
- (3) Het reglement en de wijzigingen daarin zullen niet in werking treden alvorens zij, door het bestuur ondertekend, ter inzage zijn neergelegd ter griffie van de rechtbank, sector kanton te Amsterdam.

ARTIKEL 25

Administrateur

- (1) Het bestuur draagt de uitvoering van de administratievoering, het vermogensbeheer en de bestuursondersteuning op aan een administrateur.
- (2) De met de opdracht verband houdende activiteiten, zoals in het vorige lid omschreven, worden in een service level agreement tussen het fonds en de administrateur vastgelegd.

ARTIKEL 26

Externe accountant en jaarverslag

- (1) Het bestuur benoemt en ontslaat een externe registeraccountant en draagt de controle van de jaarrekening van het fonds op aan deze accountant. Taak en bevoegdheden van de externe accountant worden voor het overige geregeld in een door het bestuur vast te stellen opdrachtbrief.
- (2) De door het bestuur aangewezen externe registeraccountant brengt jaarlijks een rapport uit over zijn bevindingen en over de balans en de rekening van baten en lasten.
- (3) Het verslag is overeenkomstig de statutaire bestedingsdoeleinden resp. activiteiten gespecificeerd en gecontroleerd door de accountant; uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoeleinden zijn gedaan.
- (4) Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag toegezonden aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

ARTIKEL 27

Boekjaar

Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar.

ARTIKEL 28

Deelnemersraad

- (1) De algemene vergadering wordt gevormd door een deelnemersraad.
- (2) De deelnemersraad zal bestaan uit twintig deelnemers van wie zestien worden benoemd door FNV Kunsten Informatie en Media en vier door CNV Media.
- (3) Bestuursleden van het fonds kunnen niet tevens deel uitmaken van de deelnemersraad.

ARTIKEL 29

Vergaderingen deelnemersraad

- (1) De vergaderingen van de deelnemersraad worden gehouden op een door de voorzitter van het bestuur te bepalen plaats, dag en uur en onder zijn leiding.
Oproepingen voor een vergadering geschieden schriftelijk onder toezending van de agenda aan de leden van de deelnemersraad, de leden van het bestuur en de adviseurs van de Commissie voor Beleggingen en risicomanagement.
- (4) Aan het verslag wordt toegevoegd de accountantsverklaring.
- (5) Ter vergadering worden geen voorstellen behandeld die niet op de agenda voorkomen, tenzij de deelnemersraad met een meerderheid van ten minste drie/vierde der uitgebrachte geldige stemmen anders beslist. Voorstellen, waarover krachtens deze statuten anders dan bij gewone meerderheid van stemmen moet worden beslist, kunnen echter alleen in behandeling worden genomen, indien zij op de agenda zijn geplaatst.

- (6) Besluiten worden door de deelnemersraad genomen bij volstrekte meerderheid der uitgebrachte geldige stemmen tenzij in de statuten anders is bepaald. Ieder aanwezig lid van de deelnemersraad brengt één stem uit. Ter vergadering aanwezige bestuursleden hebben geen stemrecht.
- (7) De deelnemersraad is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen wanneer ten minste de helft der leden van de raad ter vergadering aanwezig is. Is het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal leden niet aanwezig, dan wordt de deelnemersraad binnen een maand opnieuw bijeengeroepen. In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige leden van de raad, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens het niet aanwezig zijn van het vereiste aantal leden van de raad, geen besluit kon worden genomen.
- (8) Bij staking der stemmen over zaken - waarover mondeling wordt gestemd - wordt het voorstel geacht niet te zijn aangenomen.

ARTIKEL 30

Recht van toegang tot de vergadering van de deelnemersraad,
reis- en verblijfkosten, vacatiegeld

- (1) Tot de vergaderingen van de deelnemersraad hebben, behalve de leden van die raad, recht van toegang en in die vergadering hebben het recht het woord te voeren:
 - a. de leden van het bestuur;
 - b. de adviseurs van de Commissie voor Beleggingen en risicomanagement;
 - c. de administratie.
- (2) De notulen van de vergaderingen worden gehouden door de secretaris of door een andere, door de voorzitter aan te wijzen persoon.
- (3) Het bepaalde in het vijfde en zesde lid van artikel 18 is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 31

Mededelingen aan de deelnemers, kennisgeving

- (1) Aan de deelnemer in de zin van de statuten worden ter beschikking gesteld:
 - a. de statuten en het Spaarloonreglement, alsmede de daarin aangebrachte wijzigingen;
 - b. het jaarverslag en de daarin bedoelde verklaring.
- (2) Periodiek wordt aan de deelnemer een kennisgeving verstrekt, waarin onder meer het saldo van zijn spaarloonrekening aan het eind van het voorafgaande boekjaar vermeld wordt.

ARTIKEL 32

Geschillen

- (1) In geval van een geschil dat verband houdt met de toepassing van de statutaire bepalingen inzake de werkingssfeer, werkgever of deelnemer (behoudens het gestelde omtrent vrijwillige deelneming) en met de toepassing van de bepalingen van het Spaarloonreglement, kan daarover bij wijze van bindend advies worden beslist door een geschillencommissie.
- (2) De bevoegdheden, de taak en de werkwijze van deze commissie, worden geregeld in een door het bestuur vast te stellen reglement.
- (3) Het in het vorige lid bedoelde reglement en de wijzigingen daarin zullen niet in werking treden alvorens zij, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage zijn neergelegd ter griffie van het kantongerecht te Amsterdam.

ARTIKEL 33

Statutenwijziging

- (1) Tot wijziging der statuten kan door het bestuur worden besloten in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering.
- (2) Tot wijziging van enig artikel der statuten kan slechts worden besloten door een meerderheid van ten minste zes/achtste van de stemmen der ter vergadering aanwezige bestuursleden.
- (3) Elke wijziging der statuten moet bij notariële akte worden vastgelegd.
- (5) Wijzigingen in de statuten treden niet in werking voordat een volledig exemplaar van die wijzigingen, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de rechtbank, sector kanton, te Amsterdam.

ARTIKEL 34

Liquidatie

- (1) Het fonds wordt geliquideerd:
 1. bij besluit van het bestuur in een daartoe bijzonderlijk uitgeschreven vergadering, genomen:
 - a. met een meerderheid van ten minste zes/achtste der ter vergadering uitgebrachte stemmen, hetzij
 - b. met gewone meerderheid van uitgebrachte geldige stemmen indien op voorstel van ten minste twee bestuursleden door het bestuur wordt beslist, dat zodanige onvoorziene omstandigheden zijn ingetreden, dat van de werkgeversorganisatie enerzijds of van de werknemersorganisaties anderzijds in redelijkheid niet kan worden verlangd de verplichtingen hunner leden tegenover het fonds langer te doen voortduren;
 2. door insolventie nadat het fonds in staat van faillissement is verklaard, of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;
 3. door de rechter in de gevallen in de wet bepaald.
- (2) Bij het nemen van een besluit tot liquidatie benoemt het bestuur ten minste twee personen die met de vereffening worden belast en beslist over de bestemming van het bij liquidatie aanwezige vermogen. Statuten en reglementen blijven voor zoveel mogelijk van kracht.
- (3) De vereffenaars treden gedurende de vereffening in de rechten en verplichtingen van het bestuur, met dien verstande, dat na het in werking treden van het besluit tot liquidatie geen wijzigingen meer in de statuten en reglementen van het fonds kunnen worden aangebracht en dat geen spaarloon meer verschuldigd is over daarna gelegen perioden.
- (4) Na het in werking treden van het besluit tot liquidatie wordt in stukken en aankondigingen die van het fonds uitgaan, aan de naam toegevoegd 'in liquidatie'.
- (5) De vereffenaars brengen zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen zes maanden na het tijdstip waarop de vereffeningswerkzaamheden het definitief afleggen van rekening en verantwoording mogelijk maken schriftelijk verslag uit van de vereffening aan de deelnemersraad, onder overlegging van een rekening van ontvangsten en uitgaven over de periode gelegen tussen het einde van het boekjaar waarover zij laatstelijk ingevolge artikel 22 de jaarrekening hebben vastgesteld, en het einde der vereffeningswerkzaamheden.
- (6) Nadat de deelnemersraad het verslag betreffende de vereffening heeft goedgekeurd en aan de vereffenaars ter zake décharge heeft verleend, benoemt de deelnemersraad een bewaarder, onder wie de boeken en bescheiden van het fonds gedurende zeven jaren blijven berusten.

ARTIKEL 35

Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de wet is voorzien, beslist het bestuur.

STICHTING SPAARLOONFONDS VOOR DE GRAFISCHE BEDRIJVEN

SPAARLOONREGLEMENT

Vastgesteld bij bestuursbesluit d.d. 2 oktober 1973.

Laatstelijk gewijzigd bij besluit van bestuur van 26 maart 2009, welke wijziging voor ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

het fonds	:	de Stichting Spaarloonfonds voor de Grafische Bedrijven;
het bestuur	:	het bestuur van het fonds;
werkgever	:	werkgever in de zin van artikel 14, lid 1 der statuten van het fonds;
werknemer	:	werknemer in de zin van de statuten, met dien verstande dat niet als werknemer wordt beschouwd degene die, al dan niet tezamen met zijn partner, enig werknemer is van een vennootschap waarvan het kapitaal geheel of gedeeltelijk in aandelen is verdeeld en waarin hij, al dan niet tezamen met zijn partner en zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn direct of indirect, voor ten minste één derde gedeelte van het geplaatste kapitaal aandeelhouder is;
deelnemer	:	deelnemer in de zin der statuten van het fonds;
partner	:	partner als bedoeld in artikel 1.2. van de Wet inkomstenbelasting 2001;
geblokkeerde rekening	:	de spaarrekening ten name van de deelnemer waarop het spaarloon als bedoeld in artikel 7, lid 1 wordt geboekt;
vrije rekening	:	de spaarrekening ten name van de deelnemer waarop het spaarloon na de reglementaire blokkeringsperiode wordt geboekt, alsmede de rente als bedoeld in artikel 8, lid 1;
spaarsaldo	:	de som van het tegoed op de geblokkeerde spaarloonrekening en het tegoed op de vrije rekening.

ARTIKEL 2

Spaarloon

- (1) De werkgever is verplicht tot betaling van spaarloon aan het fonds ter hoogte van 0% van het loon van zijn werknemers tenzij de werknemer de keuze heeft gemaakt voor deelname aan de levensloopregeling of uitbetaling in de vorm van loon.
- (2) Indien een werknemer gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een uitkering ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving ontvangt zal het spaarloon voor de werknemer uit de algemene middelen van het fonds worden gefinancierd.
- (3) Indien sprake is van een situatie, zoals in het vorige lid omschreven, bedraagt het spaarloon 0% van het gemiddelde loon over de laatste drie volle kalenderjaren, direct voorafgaande aan het jaar van intrede van arbeidsongeschiktheid; bedoeld loon wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de grafische loonindex, zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt verstrekt en op een nader door het bestuur vast te stellen wijze.
- (4) Na afloop van het boekjaar stelt het bestuur het totaal van het spaarloon vast dat door de werkgever over dat boekjaar verschuldigd is.
- (5) In afwijking van het in lid 2 bepaalde wordt onder loon verstaan het loon in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
- (6) Onder loon wordt mede verstaan:
 1. In gevallen van faillissement: achterstallig loon, loon over de vakantieperiode waarop de werknemer recht heeft, vakantietoeslag en loon over de opzegtermijn.
 2. In gevallen waarin het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven ten

behoefte van vervroegd uitgetreden spaarloon is verschuldigd: het brutoloon verhoogd met de vakantietoelage en de vaste gratificaties waarnaar de uitkering krachtens artikel 3 van het op artikel 18 van de statuten van genoemd fonds berustende Reglement Vervroegd Uittreden Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven wordt berekend.

3. Tijdens het eerste en tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zolang de dienstbetrekking doorloopt: de loondervingsuitkering alsmede een eventuele aanvulling op het loon en/of de loondervingsuitkering die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking al dan niet via derden ontvangt.
- (7) Bij de berekening van het loon waarover het spaarloon moet worden betaald, blijft het loon dat bij dezelfde werkgever meer heeft bedragen dan het bedrag dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het bedrag als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen met het aantal dagen waarover de werknemer loon dan wel een uitkering als bedoeld in het vijfde lid van dit artikel heeft genoten, en gedeeld door 1,05, voor dat meerdere buiten aanmerking.
- (8) In afwijking van het in lid 5 bepaalde wordt onder loon niet verstaan de uitkering die de werknemer ontvangt uit hoofde van de Arbeidsongeschiktheidswetgeving/WW, alsmede het loon dat wordt gegeven in aanvulling op een uitkering ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving/WW.

ARTIKEL 2a

Extra spaarloon

Een werkgever kan, binnen de wettelijke bepalingen en binnen de fiscale vrijstelling, bovenop het spaarloon als omschreven in artikel 2 van dit reglement, voor zijn werknemers extra spaarloon opbouwen. In een ter zake door de werkgever en het fonds te sluiten overeenkomst zullen die bepalingen worden vastgelegd waarvan het bestuur opnemings gewent acht.

De bepalingen van de statuten en het Spaarloonreglement alsmede de latere wijzigingen daarin, zullen op bedoelde overeenkomst van (overeenkomstige) toepassing zijn, voor zover het bestuur daarvan niet afwijkt.

ARTIKEL 2b

Spaarloon bij toelating door bestuur

Een werkgever als bedoeld in artikel 14, lid 2 van de statuten kan, binnen de wettelijke bepalingen en binnen de fiscale vrijstelling, spaarloon voor zijn werknemers opbouwen.

In een ter zake door deze werkgever en het fonds te sluiten overeenkomst zullen die bepalingen worden vastgelegd waarvan het bestuur opnemings gewent acht.

De bepalingen van de statuten en het Spaarloonreglement alsmede de latere wijzigingen daarin, zullen op bedoelde overeenkomst van (overeenkomstige) toepassing zijn, voor zover het bestuur daarvan niet afwijkt.

ARTIKEL 3

Vaststelling van loon

- (1) De werkgever is verplicht op de tijdstippen en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, op een daarvoor door het bestuur vast te stellen formulier, aan het bestuur de opgaven te verstrekken die het bestuur noodzakelijk acht om het in artikel 2, vijfde lid, bedoelde loon te kunnen vaststellen.
- (2) Laat de werkgever na die loongegevens, of andere gegevens als bedoeld in artikel 6 lid 1, voor het door het bestuur daartoe vastgestelde tijdstip te verstrekken of zijn die gegevens kennelijk onjuist, dan stelt het bestuur het loon naar beste weten vast. Het bestuur is bevoegd het alsdan vast te stellen spaarloon te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25,- per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd.

- (3) Het bestuur kan een besluit tot vaststelling van het loon te allen tijde herzien, zolang niet meer dan vijf kalenderjaren zijn verstreken sedert het einde van het boekjaar waarin het spaarloon verschuldigd is geworden.
- (4) Herziening van een eenmaal door het bestuur vastgesteld loon op grond waarvan spaarloon is berekend en wegens beëindiging van de deelneming aan de deelnemer is uitbetaald, blijft achterwege indien die herziening zou leiden tot vaststelling van een lager loon, dan wel tot het niet vaststellen van een loonbedrag.

ARTIKEL 4

Afdracht spaarloon

- (1) Het bestuur is bevoegd op het krachtens artikel 2, vierde lid, vast te stellen totaal der spaarlonden van de werkgevers voorschotten te heffen in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt om de geregelde afdracht van de spaarlonden te bevorderen. Daarenboven kan het bestuur, indien hij dit nodig oordeelt ter zekerheidstelling van premie-afdracht, een extra voorschot van ten hoogste 1 jaar in rekening brengen.
- (2) De procedure voor het innen van het over een boekjaar verschuldigde totaal van het spaarloon is als volgt:
 - in oktober van het lopende boekjaar wordt een aankondiging aan de werkgevers gedaan over de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering van de opgaven en inlichtingen;
 - in december van het lopende boekjaar wordt de werkgever verzocht die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van het totaal verschuldigde spaarloon conform artikel 6.
Tevens worden de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering opnieuw kenbaar gemaakt;
 - na het verstrijken van de in dit verzoek gestelde termijn wordt binnen 1 week gerappelleerd;
 - na het verstrijken van het eerste rappel wordt binnen 2 weken opnieuw gerappelleerd met de aankondiging van een boeteoplegging conform artikel 3 lid 2;
 - na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de werknemers en/of de Ondernemingsraad van de betreffende werkgever zullen worden ingelicht;
 - 2 weken na dato worden de werknemers en/of de Ondernemingsraad alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 3 lid 2 plaats;
 - wordt niet op deze rappels gereageerd dan stelt het fonds ambtshalve het totaal verschuldigde spaarloon vast rekening houdend met het bepaalde onder artikel 5 lid 2.
- (2) De werkgever is verplicht het verschuldigde spaarloon binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke. Betaling van de nota kan, ter keuze van de werkgever, geschieden via automatische incasso of via een andere wijze. Indien de werkgever kiest voor betaling via een andere wijze, is hij per nota een extra bedrag aan kosten verschuldigd van € 2,50.

ARTIKEL 5

Te late betaling

- (1) De werkgever die nalaat enig ingevolge het voorgaande artikel door hem te betalen bedrag op het daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen zal een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
- (2) Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde schadevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering van het fonds alle kosten te betalen, die naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW. Indien de werkgever 2 maanden na de dagtekening van de nota die nota nog niet heeft voldaan, wordt onder de kosten in ieder geval begrepen een extra opslag van 1% van het (totale) bedrag van de nota, met een minimum van € 40,- en een maximum van € 1.500,-.

ARTIKEL 6

Opgaven en inlichtingen

- (1) Werkgevers en deelnemers zijn verplicht aan het fonds of diens gemachtigde(n) alle inlichtingen of opgaven te verstrekken, welke het fonds voor de uitvoering van de statuten en het reglement nodig acht.
- (2) Desgevraagd zullen zij aan het fonds of diens gemachtigde inzage geven in die boeken en bescheiden waarvan het bestuur dit noodzakelijk acht.
- (3) Voor alle activiteiten die verband houden met de hiervoor genoemde leden dient de werkgever of degene aan wie de werkgever zijn administratie geheel of gedeeltelijk heeft uitbesteed dan wel degene die anderszins door de werkgever is ingeschakeld, resp. de deelnemer kosteloos zijn volledige medewerking te verlenen.

ARTIKEL 7

Spaarloonrekeningen

- (1) Het spaarloon dat over een boekjaar ten behoeve van een werknemer is vastgesteld en aan zijn werkgever in rekening is gebracht, wordt per 31 december van dat boekjaar op een te zijn naam gestelde gedeblokkeerde spaarrekening geboekt, indien en voor zover het spaarloon door de werkgever aan het fonds is afgedragen.
- (2) Spaarloon dat na afsluiting van het boekjaar waarop het betrekking heeft wordt vastgesteld respectievelijk opnieuw wordt vastgesteld, wordt op de spaarloonrekening bijgeschreven per 31 december van het jaar waarin de vaststelling plaatsvindt.
- (3) Het uitbetaalde saldo van de vrije rekening wordt per de eerste van de maand van uitbetaling ten laste van die rekening van de deelnemer geboekt.
- (4) In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde worden de spaarloonbedragen, in rekening gebracht over het loon van werknemers van wie geen persoonsgegevens, zijnde naam, voorletters en geboortedatum, bij het fonds bekend zijn, ten gunste van de rekening van baten en lasten gebracht.

ARTIKEL 8

Rente spaarloon

- (1) Jaarlijks per 31 december wordt op de vrije rekening rente bijgeschreven:
 - a. over het saldo van de geblokkeerde rekening;
 - b. over het saldo van de vrije rekening.Het bestuur bepaalt op welke wijze de rentevergoeding berekend wordt.
- (2) Ten einde een zo gelijkmatig mogelijke rentebijbeschrijving over de opeenvolgende boekjaren te verkrijgen, is het bestuur bevoegd het percentage van de bij te schrijven rente anders vast te stellen dan het saldo van de rekening van baten en lasten voor rentebijbeschrijving mogelijk maakt. Het saldo van de rekening van baten en lasten over enig boekjaar, zal ten gunste respectievelijk ten laste van de algemene reserve worden gebracht.
- (3) Voor zover de rentebijbeschrijving als bedoeld in het eerste lid nog niet heeft plaatsgevonden zal, bij uitbetaling in verband met het overlijden van de deelnemer, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, op het moment van uitbetaling rente op de vrije rekening worden bijgeschreven tot de eerste van de maand van uitbetaling.

ARTIKEL 9

Kennisgeving van spaarloon en rente, bewijs van deelneming

- (1) Jaarlijks wordt aan deelnemers in dienst bij een aangesloten werkgever een kennisgeving verstrekt volgens een door het bestuur vast te stellen model.

Aan deelnemers die niet meer bij een aangesloten werkgever in dienst zijn wordt de kennisgeving op verzoek verstrekt.

- (2) Bezwaren van een deelnemer tegen de gegevens, vermeld op de in het eerste lid bedoelde kennisgeving kunnen slechts, mits schriftelijk en uiterlijk binnen 6 maanden na ontvangst van die kennisgeving ingediend, in behandeling worden genomen. Na het verstrijken van die termijn kan hij slechts herziening van die gegevens vorderen voor zover hij aantoont dat door de schuld van het fonds een onjuiste boeking op zijn spaarloonrekening is verricht.
- (3) In geval de uitbetaling van het saldo van de vrije rekening leidt tot beëindiging van deelneming, kunnen bezwaren van de gewezen deelnemer respectievelijk van zijn rechtverkrijgenden tegen de hoogte van het uitbetaalde bedrag, slechts in behandeling worden genomen, mits deze schriftelijk binnen 6 maanden na de uitbetaling zijn ingediend.

ARTIKEL 10

Uitbetaling spaarloon

- (1) Het spaarloon komt ter beschikking van de deelnemer nadat dit bedrag ten minste vier kalenderjaren heeft uitgestaan. Dit bedrag zal vervolgens door het fonds, uiterlijk op 1 januari van het daaropvolgende jaar, worden overgeboekt naar de vrije rekening van de deelnemer.
Op verzoek van de deelnemer kan de termijn van vier kalenderjaren worden vervangen door een termijn die eindigt op 15 september 2010 voor het in de kalenderjaren 2006 tot en met 2009 krachtens de spaarloonregeling gespaarde loon.
 - a. ter zake van de verwerving van een eigen woning als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001 door de deelnemer of zijn partner.
 - b. ter zake van voldoening van:
 1. door de deelnemer te betalen premies, anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124, onderdeel b, en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet inkomstenbelasting 2001, mits de polis deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn fiscale partner en de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan;
 2. premies, anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering bij in leven zijn, is verzekerd, en de voldane premies voor bij dezelfde overeenkomst overeengekomen vrijstelling van premiebetaling bij invaliditeit, ziekte of ongeval, mits de polis deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn fiscale partner;
De hier bedoelde overeenkomst van levensverzekering moet:
 - I. voldoen aan artikel 1, 1e lid, onder b van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
 - II. door de deelnemer of zijn fiscale partner zijn gesloten, hetzij op het leven van de deelnemer, en/of op dat van zijn fiscale partner, dan wel kinderen voor wie de deelnemer of zijn fiscale partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
 - III. voor zover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van ten minste 4 jaren.
 3. door de deelnemer vrijwillig te betalen premies ingevolge een pensioenregeling.
Voor de toepassing van dit onderdeel worden mede aangemerkt als ingevolge een overeenkomst van levensverzekering verschuldigde premies: regelmatige inleggingen bij de hierna genoemde instellingen waartoe de deelnemer of zijn partner zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht.
Het onder 2 van dit artikel benoemde vindt overeenkomstige toepassing. Instellingen zijn: spaarbanken, handelsbanken, landbouwkredietinstellingen, bouwbanken, spaarfonds,

verzekeringsmaatschappijen en daarmee vergelijkbare rechtspersonen met volledige rechtsbevoegdheid.

- c. Ter zake van de aankoop van effecten van de eigen werkgever bij werknemersparticipatie.

In dit geval zal:

1. het in het aankoopbedrag begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld worden met spaarloon zolang de effecten onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de deelnemer;
2. bij verkoop van de effecten het onder 1 omschreven bedrag, voor zover dit onverwijld wordt teruggestort op de spaarloonrekening, gelijkgesteld worden met afgedragen spaarloon.

De effecten bij werknemersparticipatie moeten door bemiddeling van de werkgever worden gekocht en verkocht; de bewaring moet geschieden door of onder verantwoordelijkheid van de werkgever.

- d. Ter zake van opname binnen zes maanden nadat de deelnemer activiteiten is gestart uit welke de deelnemer vermoedelijk, als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 zal gaan genieten. Deze periode van zes maanden wordt verlengd met de periode welke ligt tussen het moment waarop door de deelnemer een beschikking wordt aangevraagd en het moment waarop die beschikking wordt afgegeven door de inspecteur.

De aanwezigheid van activiteiten moet blijken uit deze voor bezwaar vatbare beschikking.

Voor de toepassing van dit onderdeel wordt aangenomen dat de activiteiten zijn gestart op het moment waarop de inschrijving in het register van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden, dan wel had moeten plaatsvinden. Voor ondernemingen die niet kunnen worden ingeschreven in het register van de Kamer van Koophandel moet de datum waarop de activiteiten zijn gestart worden bepaald aan de hand van de feiten en omstandigheden.

- e. ter zake van compensatie van loon dat niet is genoten door de deelnemer, als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door de deelnemer, mits de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de Wet op de loonbelasting 1964 ten tijde van het onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, ongewijzigd blijft voortbestaan. Voor de toepassing van dit onderdeel kan ten hoogste worden aangemerkt als opgenomen ter compensatie van loon dat niet is genoten door de deelnemer als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door de deelnemer, 50% van het bedrag waarmee het door de deelnemer genoten loon is verminderd als gevolg van opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door de deelnemer.

Voor de toepassing van dit onderdeel wordt het door de deelnemer genoten loon in aanmerking genomen met inachtneming van het volgende:

1. artikel 11, eerste lid, onderdeel j van de Wet op de loonbelasting 1964 vindt geen toepassing;
2. tantièmes en toevallige bijzondere beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken worden niet in aanmerking genomen.

- f. ter zake van de kosten van het volgen van een opleiding of studie door de deelnemer, met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, met uitzondering van kosten:

1. die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;
2. van binnenlandse reizen voor zover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 15b, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de loonbelasting 1964;

en ter zake van cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door de deelnemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.

- g. ter zake van de op de deelnemer drukkende kosten van kinderopvang, tot ten hoogste een zesde deel van de aan de deelnemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten, als bedoeld in artikel 16c van de Wet op de loonbelasting 1964.

Het bestuur kan nadere voorwaarden stellen.

- (3) De uitbetaling van het spaarsaldo of een gedeelte van het saldo van de vrije rekening vindt plaats op schriftelijk verzoek van de deelnemer of diens rechtverkrijgenden nadat de door het fonds verlangde bescheiden en bewijsstukken voor het vaststellen van het recht daarop en de berekening van het bedrag der uitkering zijn overgelegd. Het fonds stelt het tijdstip van de uitbetaling vast.

Vervallen van saldo van de vrije rekening

- (1) Tenzij het bestuur anders beslist, vervalt het saldo van de vrije rekening aan het fonds indien ten minste vier jaren zijn verstreken sinds de datum waarop de deelnemer geen spaarloon op zijn geblokkeerde spaarloonrekening meer heeft staan en indien het fonds niet bekend is met het adres van de deelnemer.

ARTIKEL 12

Vervreemding, bezwaring

Het spaarsaldo mag door de deelnemer niet worden vervreemd of bezwaard.

ARTIKEL 13

Terugvordering en verjaring

- (1) De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte uitbetaalde spaarsaldi kunnen worden teruggevorderd.
Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen, kunnen in geval van nalatigheid worden teruggevorderd: een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, en/of alle kosten, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW.
- (2) Het terugvorderingsrecht van het fonds als bedoeld in het voorgaande lid verjaart door verloop van vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin geheel of ten dele ten onrechte betalingen zijn gedaan.

ARTIKEL 14

Overgangsbepaling

- (1) De per 31 december 1993 verworven rechten worden beheerst door het tot en met die datum van kracht zijnde Spaarloonreglement.
- (2) Een bedrag aan spaarloon dat op 31 december 2000 ter voldoening van ingevolge een overeenkomst van levensverzekering verschuldigde premies gelijkgesteld mocht worden met spaarloon op een spaarloonrekening, wordt met ingang van 1 januari 2001 niet langer als spaarloon aangemerkt.

ARTIKEL 15

Slotbepalingen

- (1) Dit reglement, bij bestuursbesluit van 8 juni 1994 vastgesteld, treedt in werking op de dag waarop een door het bestuur ondertekend, volledig exemplaar van dit reglement voor ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht te Amsterdam, en werkt terug tot 1 januari 1994.
- (2) Dit reglement is een vervolg op het op 1 januari 1994 buiten werking getreden Spaarloonreglement.
- (3) Bij samenloop van werknemersspaarregelingen en/of winstdelingsregelingen komt bij de bepaling van het bedrag dat maximaal krachtens de Wet op de Loonbelasting 1964 aan spaarloon belastingvrij kan worden gespaard als eerste in aanmerking het spaarloon uit hoofde van de onderhavige regeling en vervolgens andere spaarloon-, winstdelings- of aandelenoptieregelingen.
- (4) Dit reglement kan worden aangehaald als 'Sparloonreglement SGB'.

REGLEMENT VOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE

Vastgesteld bij bestuursbesluit van 3 november 1977.

Laatstelijk gewijzigd bij besluit van het bestuur van 18 juni 2009, welke wijziging voor ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

ARTIKEL 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de Commissie : de Geschillencommissie als bedoeld in artikel 32 van de statuten van het fonds;
- b. het fonds : de Stichting Spaarloonfonds voor de Grafische Bedrijven;
- c. het bestuur : het bestuur van het fonds;
- d. de deelnemersraad : de deelnemersraad als bedoeld in artikel 28 van de statuten;
- e. de voorzitter : de voorzitter van de Commissie;
- f. de secretaris : de secretaris van de Commissie.

ARTIKEL 2

De Commissie oordeelt en beslist bij wijze van bindend advies over haar voorgelegde geschillen, voortvloeiende uit of rechtstreeks verband houdende met de toepassing van: de statutaire bepalingen inzake de werkingssfeer, werkgever of werknemer (behoudens het gestelde omtrent vrijwillige deelneming) en de bepalingen van het Spaarloonreglement.

ARTIKEL 3

- (1) De Commissie bestaat uit 4 leden, van wie 2 door het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen, 1 door FNV Kunsten Informatie en Media en 1 door CNV Media worden aangewezen. Deze organisaties kunnen ook plaatsvervangende leden aanwijzen in dezelfde verhouding als bij de aanwijzing van leden. In geval van aanwijzing van plaatsvervangende leden zijn de reglementaire bepalingen met betrekking tot de leden zoveel mogelijk overeenkomstig van toepassing.
- (2) De Commissie wijst uit haar midden een voorzitter aan.
- (3) De Commissie kan worden bijgestaan door de secretaris die door het bestuur wordt benoemd.
- (4) Het bestuur beslist over eventueel aan de leden van de Commissie en de secretaris toe te kennen vergoedingen.

ARTIKEL 4

- (1) Het lidmaatschap eindigt:
 - a. wanneer een lid bedankt;
 - b. wanneer een lid overlijdt;
 - c. wanneer de benoeming van een lid wordt ingetrokken door de organisatie die de betrokkene als lid had aangewezen.
- (2) Het voorzitterschap eindigt behalve in de gevallen als bedoeld in het eerste lid, eveneens bij daartoe strekkend besluit van de Commissie.
- (3) Het in het eerste lid onder a en b bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de secretaris, wiens functie ook eindigt krachtens besluit van het bestuur.

ARTIKEL 5

In geval van ontstentenis van de voorzitter beslist de Commissie wie hem ter zitting zal vervangen.

ARTIKEL 6

- (1) Tot leden van de Commissie kunnen niet worden benoemd:
 - a. leden van het bestuur;
 - b. leden van de deelnemersraad;
 - c. werkgevers in de zin der statuten en de in hun onderneming werkzame personen;
 - d. deelnemers in de zin der statuten.
- (2) Het in het eerste lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de secretaris.

ARTIKEL 7

- (1) Partij in een geschil is enerzijds het bestuur en anderzijds degene die tegen een bestuursbeslissing beroep heeft ingesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van dit reglement.
- (2) Partijen procederen in persoon of bij gemachtigde.

ARTIKEL 8

Natuurlijke personen, onbekwaam om in rechte te staan en rechtspersonen worden vertegenwoordigd door hun wettelijke respectievelijk statutaire vertegenwoordigers.

ARTIKEL 9

- (1) Een geschil wordt bij de Commissie aanhangig gemaakt door een bij de secretaris in duplo in te dienen geschrift, klaagschrift geheten, waarbij een belanghebbende (klager) in beroep komt tegen een hem, op zijn verzoek, schriftelijk ter kennis gebrachte, gedateerde en gemotiveerde beslissing van het dagelijks bestuur die voortvloeit uit of rechtstreeks verband houdt met de toepassing van de in artikel 2 van dit reglement genoemde bepalingen. Een afschrift van deze beslissing wordt bij het klaagschrift overgelegd.
- (2) Het klaagschrift moet zijn verzonden binnen drie maanden na dagtekening van de beslissing waartegen het beroep is gericht.
In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de Commissie, kan de Commissie deze termijn verlengen.
- (3) Het klaagschrift moet zijn ondertekend door de klager of diens gemachtigde en houdt in:
 - a. de naam, geboortedatum en woonplaats van klager en, indien hij een vertegenwoordiger of gemachtigde heeft, ook van deze;
 - b. de dagtekening der beslissing waartegen het beroep is gericht;
 - c. de gronden waarop het beroep berust;
 - d. een bepaalde vordering.

ARTIKEL 10

- (1) De secretaris tekent onverwijld de datum van ontvangst op het klaagschrift aan en legt het zo spoedig mogelijk aan de voorzitter voor.
- (2) Gepleegde verzuimen in het klaagschrift kunnen op uitnodiging van de voorzitter voor een door hem te bepalen datum door klager worden hersteld.
- (3) De secretaris zal binnen 14 dagen na ontvangst van het klaagschrift een afschrift aan de administrateur van het fonds toezenden onder mededeling dat binnen één maand na toezending van

- dat afschrift alle op het geschil betrekking hebbende stukken al dan niet vergezeld van een contra-memorie, bij de secretaris moeten worden ingediend in tweevoud.
- (4) De voorzitter kan de in het vorige lid bedoelde termijn op verzoek verlengen.
 - (5) De secretaris zendt de gedingstukken en de eventuele contra-memorie zo spoedig mogelijk toe aan de leden der Commissie alsmede aan de andere partij.

ARTIKEL 11

- (1) Een ingesteld beroep kan worden ingetrokken bij schriftelijke, door klager ondertekende kennisgeving aan de secretaris.
- (2) Van een dergelijke intrekking wordt door de secretaris terstond kennis gegeven aan de leden der Commissie en aan het bestuur.

ARTIKEL 12

Partijen zijn gehouden aan de Commissie op haar verzoek schriftelijk alle inlichtingen te verstrekken die deze behoeft.

ARTIKEL 13

Ten minste drie weken tevoren stelt de voorzitter de dag voor de behandeling van het beroep ter zitting vast; de secretaris brengt die dag terstond ter kennis van partijen onder vermelding van tijd en plaats waarop respectievelijk waar de zitting wordt gehouden.

ARTIKEL 14

- (1) Ambtshalve of op verzoek van partijen kan de voorzitter getuigen of deskundigen ter zitting schriftelijk doen oproepen door de secretaris.
- (2) De voorzitter kan eveneens een partij door de secretaris doen oproepen om ter zitting in persoon te verschijnen en inlichtingen te verstrekken.

ARTIKEL 15

- (1) Indien partijen getuigen en deskundigen meebrengen ter zitting worden hun namen en woonplaatsen door partijen ten minste tien dagen voor de zitting aan de voorzitter medegedeeld.
- (2) Namen en woonplaatsen van getuigen en deskundigen die ter zitting zullen verschijnen worden door de secretaris zo spoedig mogelijk doch ten minste zes dagen voor de zitting aan partijen medegedeeld.

ARTIKEL 16

- (1) Voordat de behandeling der zaak ter zitting wordt gesloten, heeft elk der partijen het recht het woord te voeren.
- (2) De voorzitter deelt aan partijen mede binnen welke termijn de uitspraak der Commissie over het geschil aan hen ter kennis zal worden gebracht.

ARTIKEL 17

De Commissie kan ambtshalve of op verzoek van een der partijen het onderzoek ter zitting schorsen en een nader onderzoek in stellen of doen instellen.

ARTIKEL 18

- (1) De Commissie neemt alle beslissingen bij meerderheid van stemmen.
- (2) De uitspraak van de Commissie betreft uitsluitend de beslissingen, door het beroep aan haar oordeel onderworpen.
- (3) De Commissie kan, in afwijking van het in het tweede lid bepaalde en binnen het kader van haar in artikel 2 van dit reglement omschreven competentie, ambtshalve recht doen en de bestreden beslissing wijzigen, ook ten nadele van degene die daarvan in beroep is gekomen.

ARTIKEL 19

- (1) De uitspraken van de Commissie zijn gedagtekend en houden in:
 - 1e. de namen en woonplaatsen der partijen en hun wettelijke vertegenwoordigers en gemachtigden;
 - 2e. de gronden der uitspraak;
 - 3e. een stellige beslissing;
 - 4e. het bedrag der kosten, dat ingevolge het bepaalde in het tweede lid van artikel 20 moet worden betaald.
- (2) De uitspraken worden door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Zij worden ter kennis van partijen gebracht door toezending van een afschrift dat door de secretaris wordt gewaarmerkt.

ARTIKEL 20

- (1) In de gevallen, waarin de beslissing, waartegen het beroep is ingesteld, wordt vernietigd, komen de kosten van de procedure ten laste van het fonds.
- (2) In de gevallen, waarin de beslissing, waartegen het beroep is ingesteld, wordt bevestigd, zal de Commissie bepalen, dat een door haar naar billijkheid te bepalen bedrag der proceskosten door de klager aan het fonds moet worden betaald.

ARTIKEL 21

De Commissie beslist binnen het kader van haar in artikel 2 van dit reglement omschreven competentie in alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet.