

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 beeldragers en/of drukvormen* 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.

* Voorbeelden van beeldragers en drukvormen zijn: zetmateriaal, stypen, galvano's, staalstempels, stempels uit rubber of vervangend materiaal, geheel of gedeeltelijk kleur gecorrigeerde deelnegatieven en -positieven en beeldragers voor zeefdruk.

- b. Tot het (grafisch) Voorbereidings- c.q. Prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met fozet- 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, linieerderij, kantoorboekenfabricage, stalenboekenfabricage* 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, notitiebloccs, 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.).

* 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 folies 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.).

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

* 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 een bij een sign-afbeelding behorende toelichting (zoals bijvoorbeeld bij veiligheidsplattegronden).

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 • graven • 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 afdrucken 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 productiebedrijf;
 - 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 Kantoortechologiebranche, 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 werkingsfeerdefinities, 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 werkingsferen, 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 functie jaren;
- c. buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers;
- d. werknemers behorende tot de categorieën, die worden uitgezonderd bij Sector-bepalingen;
- 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*

Funcieschaalsalaris

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 bedrijfstakingstantie 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, werkverzending e.d.;
- thuiswerkers of oproepkrachten, zullen een voorrangbehandeling 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 werkingsfeerbepalingen 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 werkings sfeer 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 werkings sfeer 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 personeels-vertegenwoordiging(-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. *Intentieafspraken 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 en 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 (afronde) 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 65-jarige leeftijd*

Tekst geldend tot 1 april 2012:

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt zonder dat opzegging noodzakelijk is op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Tekst geldend vanaf 1 april 2012:

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt zonder dat opzegging noodzakelijk is op de dag dat de werknemer de 65-jarige leeftijd 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 werkingsfeerbepalingen van deze cao valt. De Commissie adviseert de ROGB dan wel cao-partijen gevraagd en ongevraagd over verduidelijking en actualisatie van de werkingsfeer 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*

Arbeidsvoorwaarden 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 meegegeed 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.

Functiesalaristabel per 1 juli 2012 in euro's ten gevolge van de collectieve salarisverhoging van 2%

Functieniveaus	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<i>Functiesalarisschaal</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.

Functiesalaristabel per 1 januari 2013 in euro's ten gevolge van de collectieve salarisverhoging van 1%

Functieniveaus	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<i>Functiesalarisschaal</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	1367,03	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. Functieschaalsalaris

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

Tot het functieschaalsalaris 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 spaarregeringen 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 functiezwarte, 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 meerploegdienstroosters.

3.1.4. *Klokurenmatrix voor van dagdienst afwijkende diensten*

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

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 tweeploegendienststrooster 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 vijfenvijftigste 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. *Bedrijfs hulpsverlener*

De werknemer die als bedrijfs hulpsverlener 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).*

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 salarispatroon dat afwijkt van de maandelijke 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.

* Deze uitkering komt overeen met de vroegere bijdrage van de werkgever van 1,05 % van het loon SV (gemaximeerd op max. SV)

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 voortdurend 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 ploegdienst. 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 ploegdienst. Correctie is nodig voor het verschil in voltijd. Voor een juiste uitkomst van de urenmethode dient het inkomen per uur bij een overgang van ploegdienst naar dagdienst naar rato te worden omgerekend. Hiervoor geldt de volgende berekeningswijze:

$$\frac{\text{voltijdploeg}}{\text{voltijddag}} \times \text{oude uurloon}$$

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:

Arbeitsongeschiktheidsklasse	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:
- 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;
 - Werknemer niet meewerkt aan regres bij aansprakelijkheid van derden;
 - De arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het niet gebruiken van aanwezige beschermingsmiddelen;
 - 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 verdiencapaciteit. 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 arbo-dienst 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 nachtarbeid in de Arbeidstijdenwet voor jeugdigen is bepaald.

6.5.4. *Functieniveau H of hoger*

Voor de werknemer die een functie uitoefent van een functieniveau 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 arbeidsgeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt 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 arbeidsgeschiktheid 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

a. Voor een gemiddelde overeengekomen arbeidsduur die afwijkt van de normale arbeidsduur gelden de wettelijke, de bovenwettelijke en de bovenwettelijke extra aanspraken pro rata.

b. 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 aantoonbaar dat hij op grond van nog niet genoemde 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

1. Uitbetaling van aanspraak op vakantie is toegestaan bij beëindiging van het dienstverband, alsmede in de situatie, zoals bepaald in artikel 7.1.6.
2. 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.
3. 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 verhindering 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 verhindering 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 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 verjaaringstermijn 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 vakantie-aanspraak 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, huwelijksherdenking

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 huwelijksherdenking 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 huwe-
lijk 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 overeen-
komstig toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven c.q. geregis-
treerd 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-afspraken 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 loonbetaling 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 loonbetaling 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 P3) 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 arbeidsongeschiktheid 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 Grafmediabranche

8.2.1. *Realiseren van beleid*

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

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 Grafmediabranche 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 Grafmediabranche. 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 Grafmediabranche deze taak uitvoeren.

8.2.5. *Activiteiten en financiering C3*

1. De Stichting A&O Fonds Grafmediabranche 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 scho-

ling/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 werkingsfeer, 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 gevolge 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 vakantietoelage, 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 vakantietoelage, 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 laatstverdiende 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, beroepsopderwijs 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 vakbondscontributie*

- 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.
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.

* 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.

- 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 onverbreeklijk 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 fondsbe-
palingen 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 Werktijd-
vermindering 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 arbeids-
overeenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsover-
eenkomst 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.