

18 december 2015

Collectieve arbeidsovereenkomst Grafimedia

1 november 2015 tot en met 31 maart 2018

Inhoud

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	6
1.1 Werkgever	6
1.2 Werknemer.....	6
1.3 Beperkende werking.....	6
1.4 Einde van de arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	6
1.5 Werkingssfeer.....	6
1.6 Wetgeving als basis	11
1.7 Karakter van de cao.....	11
1.8 Overleg op ondernemingsniveau	11
Hoofdstuk 2 Functie-indeling	13
2.1 Functie-indeling.....	13
2.2 Salaris	13
2.3 Dispensatie	16
2.4 Persoonlijke inschaling en aanpassing van het salaris van individuele werknemers.....	17
2.5 Verandering van inschaling	17
2.6 Vakantietoeslag	18
2.7 Eenmalige bruto uitkering.....	18
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, arbeidstijd en toeslagen	19
3.1 Arbeidsduur en arbeidstijd.....	19
3.2 Aanzegging arbeidstijdenregeling en invulling arbeidstijden	19
3.3 Dagdienstvenster.....	19
3.4 Toeslagen.....	19
3.5 Meer en minder werken en toepassing toeslagen.....	20
3.6 Verlaging salaris als gevolg van structurele wijziging rooster	21
3.7 Toeslag bedrijfshulpverlener.....	21
3.8 Toeslag voor het tijdelijk functioneren als praktijkopleider	21
Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof.....	22
4.1 Recht op vakantie	22
4.2 Vakantieplanning.....	22
4.3 Feestdagen	22
4.4 Toekennen onbetaald verlof	22
4.5 Kortdurend zorgverlof	22
4.6 Roostervrije dagen	23
Hoofdstuk 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	24
5.1 Algemeen.....	24
5.2 Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede jaar ziekte	24
5.3 Pensioenopbouw eerste en tweede jaar ziekte	24
5.4 Aanvulling op uitkering.....	24
5.5 Beperking recht op aanvulling.....	26
5.6 Indexering.....	26
5.7 Verzekeringen.....	27
5.8 Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte.....	27
5.9 Verzuimmanagement en re-integratievoorziening alsmede deskundige bijstand bij het Arbeidsomstandighedenbeleid	27
5.10 Branche RI&E.....	28
Hoofdstuk 6 Loopbaan, ontwikkeling en werktijdvermindering	29
6.1 Duurzame inzetbaarheid	29
6.2 Wederzijdse verantwoordelijkheid	29
6.3 Werktijdvermindering voor het volgen van een opleiding	29
6.4 Werktijdvermindering oudere werknemers	30

6.5 Werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg	30
Hoofdstuk 7 Van Werk Naar Werk-regeling	31
7.1 Algemeen.....	31
7.2 Procedure	31
7.3 Reorganisatie.....	31
7.4 Faillissement.....	31
7.5 Hardheidsregeling	32
7.6 Van Werk Naar Werk-regeling niet van toepassing	32
7.7 Dispensatie werkgever	32
Hoofdstuk 8 Vakbondswerk.....	33
8.1 Vakbondswerk.....	33
8.2 Kaderleden	33
8.3 Buitengewoon verlof.....	33
8.4 Vakbondscontributie	33
Hoofdstuk 9 Specifieke afspraken Zeefdruk- en Signbedrijf.....	34
9.1 Afspraken zeefdruk- en signbedrijf	34
9.2 Zeefdruk- en Signbedrijven en Rekening opleiding en arbeidsmarkt	34
9.3 Commercieel buitendienstmedewerker signbedrijf	34
9.4 Afwijkende afspraken klokurenmatrix voor montagemedewerkers buitendienst signbedrijf ...	34
9.5 Afwijkende afspraken meeruren.....	34
9.6 Van Werk naar Werk-regeling niet van toepassing op signbedrijf.....	34
Hoofdstuk 10 Specifieke afspraken Dagbladbedrijf.....	35
10.1 Afspraken dagbladbedrijf	35
10.2 Arbeidstijden nachtdiensten	35
10.3 Toeslagen.....	35
10.4 Extra compensatie.....	35
Hoofdstuk 11 Organisatie cao-partijen, bedrijfstakfondsen en heffingen	36
11.1 Algemeen.....	36
11.2 Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche ROGB.....	36
11.3 Commissie cao-zaken	36
11.4 Loonbegrip voor heffingen	36
11.5 Stichting A&O Fonds Grafimediabranche.....	36
11.6 Pensioenfonds (PGB)	37
11.7 Stichting algemeen sociaal fonds (ASF).....	37
Hoofdstuk 12 Protocolaire bepalingen	39
P1 Einddatum in protocolaire bepalingen.....	39
P2 Invoeringsafspraken herindeling functies (HIF) en beloningsstructuur en toeslagensystematiek (BETSY)39	
P3 Overgangsregeling wijziging opbouw vakantierechten	41
P4 Studie klokurenmatrix	41
P5 Studie pensioen	42
P6 Participatiewet	42
P7 Mantelzorg	42
P8 WW42	
P9 Handboek Functie-indeling Grafimedia	42
P10 Oplosmiddelen	42
P11 Evaluatie dispensatie.....	42
Hoofdstuk 13 Contractsbepalingen	43
13.1 Duur van de overeenkomst.....	43
13.2 Nawerking.....	43
13.3 Opzegging van de overeenkomst	43
13.4 Kosten van de overeenkomst.....	43

13.5 Van kracht blijven vergunningen en dispensaties.....	43
13.6 Toetreding van nieuwe contractanten.....	43
13.7 Nieuwe werkwijzen	43
13.8 Domicilie van partijen.....	43
Bijlage: Adressen	44

Tussen de ondergetekenden:

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

aan de ene zijde; en

- FNV KIEM, gevestigd te Amsterdam,
- CNV Vakmensen h.o.d.n. CNV Media, gevestigd te Utrecht,
- De Unie, gevestigd te Culemborg,

aan de andere zijde;

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1.1 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 1.5 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 1.5 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 Werknemer

Werknemer is:

- a. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.1 sub a genoemde werkgever met een functieniveau conform artikel 2.1 (functiegroep A t/m K);
- b. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.1 sub b genoemde werkgever, met een functieniveau conform artikel 2.1 (functiegroep A t/m K) 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 1.5 van deze cao;
- c. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.1 sub a genoemde werkgever die valt onder de doelgroep van de Participatiewet (conform artikel 2.2.2);
- d. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.1 sub b genoemde werkgever die valt onder de doelgroep van de Participatiewet (conform artikel 2.2.2) 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 1.5 van deze cao.

1.3 Beperkende werking

Deze cao is niet van toepassing op:

- a. buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers.
- b. de werknemer die in geheel of in overwegende mate werkzaamheden verricht in een tot de onderneming behorende winkel.

1.4 Einde van de arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

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

1.5 Werkingssfeer

1.5.1 Werkingssfeer

- 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.
- c. 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.

1.5.2 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 1.5.3 t/m 1.5.5);
- het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf (zie artikel 1.5.6);
- het (grafisch) nabewerkingsbedrijf (zie artikel 1.5.7);
- het zeefdrukbedrijf (zie artikel 1.5.8);
- het signbedrijf (zie artikel 1.5.9);
- het dagbladbedrijf (zie artikel 1.5.10);
- het reprografisch bedrijf (zie artikel 1.5.11);
- het digitaal printbedrijf (zie artikel 1.5.12);
- overigen (zie artikel 1.5.13).

1.5.3. 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.

1.5.4 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.

1.5.5 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 1.5.12).

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.

1.5.6 (Grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf

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 1.5.3 t/m 1.5.5 en in de artikelen 1.5.8 en 1.5.9.

Het betreft ondernemingen waar beeld dragers 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.

Tot het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met fotozet- en/of beeldvervaardigingsapparatuur.

1.5.7 (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, notatiebloks, 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 1.5.12).
- c. Niet tot het (grafisch) nabewerkingsbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin de volgende werkzaamheden plaatsvinden:
- het vervaardigen van ordners, die bestaan uit één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd sub a. en b. in dit artikel;
 - het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageproducten vervaardigt;
 - het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
 - het vervaardigen van papieren zakken en (flexibele) verpakkingen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.5.13 sub c.

1.5.8 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 1.5.12), 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 zeefdrukprocedé 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.

1.5.9 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.

Onder signproducten vallen onder meer:

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

De daarbij al dan niet gecombineerde toepasbare technieken kunnen zijn:

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

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

1.5.10 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 1.5.12).

1.5.11 Reprografisch bedrijf

- a. Tot het reprografisch bedrijf worden gerekend die ondernemingen of delen van ondernemingen – natuurlijke en rechtspersonen – die diensten verrichten op het gebied van de reprografie. Onder reprografie wordt verstaan het maken van afdrukken of kopieën van originelen. Voorbeelden van reprografische technieken zijn lichtdrukken (diazotypie), (foto)kopieën

('elektrofotografie'), scannen en (digitaal)printen (zie ook artikel 1.5.12), (digitaal)printen (zie ook artikel 1.5.12), scannen en vectoriseren, plotten, reproductiefotografie, microfilmen, afwerking van reprografische producten (binden van rapporten e.d., lamineren etc.) en faxen.

Onder origineel wordt verstaan al datgene dat door middel van reprografische technieken kan worden gereproduceerd. Voorbeelden zijn tekeningen, documenten, rapporten en foto's e.d. op papieren en vergelijkbare andere dragers en in de vorm van digitale informatie op diskettes e.d. Onder afdruk of kopie wordt verstaan elke reprografisch vervaardigde reproductie. Voorbeelden zijn lichtdrukken, zogenoemde (foto)kopieën, prints en plots, fotografisch vervaardigde reproducties, microfilms, al of niet verkleind of vergroot, in zwart-wit of kleur, al of niet gemuteerd, op papier of andere informatiedragers.

- b. Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend:
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf;
 - ondernemingen of delen van ondernemingen die uitsluitend faciliteiten aanbieden op het gebied van reprografie.
- c. Deze overeenkomst is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao's voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche, dan wel via een algemeen verbindendverklaring onder de werkingssfeer van de cao's voor de ICK-branche vallen.
- d. Deze overeenkomst is, vanwege het bestaan van de cao voor de Fotofinishing Bedrijven in Nederland, niet van toepassing op werkgevers die lid zijn van de Werkgeversvereniging Fotofinishing Bedrijven en hun werknemers.
- e. Deze overeenkomst is niet van toepassing op leden van de Vereniging Repro Nederland die om die reden de cao voor het Reprografisch Bedrijf toepassen.

1.5.12 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

1.5.13 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.

1.5.14 Vrijwillig stellen onder de cao

Tot de in de artikelen 1.5.2 t/m 1.5.13 genoemde bedrijven worden ook gerekend de bedrijven die zich met goedkeuring van de ROGB vrijwillig onder deze cao stellen.

1.5.15 Twijfel over werkingssfeer

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

1.6 Wetgeving als basis

Relevante wetgeving vormt de basis voor de in deze cao vastgelegde afspraken. Wat bij wet geregeld is, wordt niet in de cao opgenomen. In beginsel worden geen afspraken in afwijking van of ter aanvulling op de wet opgenomen in deze cao, tenzij een afspraak op cao-niveau vereist is voor het kunnen maken van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemers en/of medezeggenschap op ondernemingsniveau.

1.7 Karakter van de cao

Deze cao is te typeren als een minimum cao. Dit betekent dat van de bepalingen van deze cao kan worden afgeweken in voor de werknemer positieve zin. Ook wordt in bepaalde cao-artikelen de mogelijkheid geboden tot het maken van bedrijfsspecifieke afspraken.

1.8 Overleg op ondernemingsniveau

1.8.1 Overleg op ondernemingsniveau

De cao bevat een aantal onderwerpen waarbij is aangegeven dat werkgever en medezeggenschap op ondernemingsniveau afspraken kunnen maken.

Zowel werkgever als medezeggenschap kunnen gemotiveerde voorstellen doen voor invulling van deze afspraken op ondernemingsniveau. Werkgever houdt in redelijkheid rekening met de belangen van werknemers en werknemers houden in redelijkheid rekening met het ondernemingsbelang.

Bij inwerkingtreding van deze cao zullen bij veel bedrijven reeds decentrale afspraken waaronder bedrijfseigen regelingen van kracht zijn. Deze veranderen niet bij inwerkingtreding van deze cao. Indien werkgever en/of medezeggenschap een bestaande regeling wensen te veranderen of te beëindigen, dienen zij hierover in onderling overleg afspraken te maken op de wijze zoals vastgelegd in 1.8 Overleg op ondernemingsniveau.

1.8.2 Onderwerpen

Op ondernemingsniveau kunnen over onderstaande onderwerpen afspraken worden gemaakt:

- Bedrijfseigen regelingen
- artikel 2.2.1 Functie-indelingssystematiek die afwijkt van het Handboek Functie-indeling Grafimedia
- artikel 2.4. Systematiek van periodieke verhogingen en het systeem van beoordelen en functioneren
- artikel 2.6 Vakantietoeslag over een andere periode of in een andere frequentie
- artikel 3.2 Aanzegging arbeidstijdregeling en invulling arbeidstijden

- artikel 3.3 Dagdienstvenster
- artikel 3.5 De wijze van compensatie van meer en minder uren werken
- artikel 3.7 Bedrijfshulpverlener
- artikel 3.8 Praktijkopleider
- artikel 4.2 Vakantieplanning
- artikel 5.8 Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte

1.8.3 Medezeggenschap

Bij het maken van afspraken op ondernemingsniveau wordt aangesloten bij de bestaande overlegstructuur in de onderneming. Dat kan zijn een centrale ondernemingsraad (COR), groepsondernemingsraad (GOR), ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel het personeel.

1.8.4 Vormvrijheid

In bedrijven met minder dan 50 werknemers geldt een vormvrijheid ten aanzien van het overleg en de besluitvorming.

1.8.5 Werkwijze

Werkgever en medezeggenschap leggen samen een werkwijze vast voor overleg en besluitvorming. In de werkwijze staat: hoe en op welke wijze het overleg plaatsvindt, de tijd die medezeggenschap heeft voor intern overleg, raadpleging van de achterban en voorzieningen die deze raadpleging mogelijk maken.

1.8.6 Besluitvorming

Het voorgenomen besluit moet worden voorgelegd aan een medezeggenschap met een representatieve vertegenwoordiging van werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen dan wel aan een door de medezeggenschap in te stellen commissie van werknemers die voldoende representatief is voor werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Als de medezeggenschap tot de conclusie komt dat het voorgenomen besluit onvoldoende draagvlak heeft bij de werknemers, bijvoorbeeld omdat met het voorstel naar het oordeel van de medezeggenschap onevenredig zwaar wordt ingegrepen in het privéleven van werknemers, heeft de medezeggenschap 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.

1.8.7 Mediation

Als het overleg op ondernemingsniveau vastloopt, dan kan een interventie worden gepleegd door het inroepen van een geregistreerde mediator. Als partijen alsnog niet tot afspraken kunnen komen, kunnen zij zich samen dan wel afzonderlijk wenden tot de paritaire Commissie cao-zaken die in het kader van dit artikel advies zal geven over de wijze waarop wel tot afspraken kan worden gekomen.

1.8.8 Bindendheid

Afspraken op ondernemingsniveau zijn bindend voor zowel werkgever als werknemer als de afspraken tot stand zijn gekomen op de hiervoor beschreven wijze.

De afspraken staan op schrift en gelden voor een afgesproken periode. Werknemers worden hierover op de binnen het bedrijf gebruikelijke wijze geïnformeerd.

Hoofdstuk 2 Functie-indeling en salaris

2.1 Functie-indeling

Om de juiste functiesalarisschaal van de door de werknemer te vervullen functie te bepalen, dient deze functie te worden ingedeeld op één van de functieniveaus A tot en met K in de functiesalaristabel, zoals vermeld onder artikel 2.2.1. Indien sprake is van een werknemer die valt onder de doelgroep van de Participatiewet geldt inschaling conform artikel 2.2.2.

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

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

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 is gebaseerd op een in Nederland erkende systematiek;
- de functieschaalsalarissen van de bij de afwijkende methode behorende functieniveaus zijn minimaal gelijk aan die welke vermeld staan in de beloningsstructuur onder artikel 2.2;
- er zal voorzien moeten zijn in een sluitende eigen bezwaarprocedure, waarbij de beroepsgang naar de Commissie cao-zaken is uitgesloten.

2.2 Salaris

Gedurende de looptijd van de cao worden de feitelijke uurlonen, d.w.z. de vast overeengekomen bruto uurlonen, verhoogd en wel als volgt:

- Per 1 april 2016: 1,5%
- Per 1 april 2017: 1%
- Per 1 oktober 2017: 1%
- Per 1 januari 2018: 0,5%

Daarbij worden de decentrale invoeringsafspraken BETSY en de bedrijfseigen regelingen gerespecteerd.

2.2.1 Functieniveaus en salarisschalen

Elke functie is geplaatst in een functieniveau en aan elk functieniveau is een salarisschaal gekoppeld. Voor het vaste salaris zijn er elf salarisschalen met bijbehorende uurlonen: schaal A tot en met K. Elke salarisschaal kent een minimum en een maximum uurloon, en een mogelijke aanloop. De aanloopschaal is van toepassing als werknemer nog niet alle taken van zijn functie kan vervullen.

De minima en maxima voor de salarisschalen A tot en met K zijn in onderstaande tabel weergegeven in uurlonen:

Vanaf 1 januari 2013:

Funcfieniveau	aanloop vanaf	minimum uurloon	maximum uurloon
A	6,08	10,14	11,53
B	6,32	10,54	12,21
C	7,53	11,07	13,05
D	7,89	11,61	13,92
E	8,29	12,20	14,93
F	8,81	12,96	16,22
G	10,45	13,76	17,75
H	11,28	14,84	19,88
I	12,28	16,16	22,49
J	15,09	17,97	25,94
K	17,05	20,30	30,33

Per 1 april 2016 ten gevolge van de collectieve
salarisverhoging van 1,5%:

Funcfieniveau	aanloop vanaf	minimum uurloon	maximum uurloon
A	6,17	10,29	11,71
B	6,42	10,70	12,39
C	7,64	11,23	13,25
D	8,01	11,78	14,13
E	8,42	12,38	15,15
F	8,94	13,15	16,46
G	10,61	13,96	18,02
H	11,45	15,06	20,18
I	12,47	16,41	22,83
J	15,32	18,23	26,33
K	17,31	20,60	30,79

Per 1 april 2017 ten gevolge van de collectieve
salarisverhoging van 1%:

Funcfieniveau	aanloop vanaf	minimum uurloon	maximum uurloon
A	6,24	10,40	11,82
B	6,48	10,81	12,52
C	7,72	11,35	13,38
D	8,09	11,90	14,27
E	8,50	12,50	15,31
F	9,03	13,29	16,63
G	10,72	14,10	18,20
H	11,56	15,21	20,38
I	12,59	16,57	23,06
J	15,47	18,42	26,60
K	17,48	20,81	31,09

Per 1 oktober 2017 ten gevolge van de collectieve salarisverhoging van 1%:

Functieniveau	aanloop vanaf	minimum uurloon	maximum uurloon
A	6,30	10,50	11,94
B	6,55	10,91	12,64
C	7,79	11,46	13,52
D	8,17	12,02	14,42
E	8,59	12,63	15,46
F	9,12	13,42	16,79
G	10,82	14,24	18,38
H	11,68	15,37	20,59
I	12,72	16,74	23,29
J	15,63	18,60	26,86
K	17,65	21,02	31,40

Per 1 januari 2018 ten gevolge van de collectieve salarisverhoging van 0,5%:

Functieniveau	aanloop vanaf	minimum uurloon	maximum uurloon
A	6,33	10,55	12,00
B	6,58	10,97	12,71
C	7,83	11,52	13,58
D	8,21	12,08	14,49
E	8,63	12,69	15,54
F	9,17	13,49	16,88
G	10,88	14,31	18,48
H	11,74	15,44	20,69
I	12,78	16,82	23,40
J	15,70	18,69	27,00
K	17,74	21,12	31,56

Voor de bepalingen in deze cao is als berekeningsgrondslag de basisarbeidsduur van 36 uur per week als uitgangspunt genomen.

2.2.2 Wettelijk minimum (jeugd)loon

Mensen die in dienst worden genomen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet mogen worden betaald conform het Wettelijk Minimum (jeugd)Loon (WML). Onder de doelgroep van de Participatiewet vallen:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Mensen met een baan op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) of een baan op grond van het Besluit In- en doorstroombanen (ID-baan).
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Zodra werknemers niet meer tot de doelgroep van de participatiewet behoren zullen zij conform het Handboek Functie-indeling Grafimedia worden ingeschaald in de desbetreffende salarisschaal.

Voor de berekening van het Wettelijk Minimum (jeugd)loon (WML) wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.

2.2.3 Definities

Uurloon

Het uurloon is het loon op basis van inschaling in een van de functieschalen.

Feitelijk uurloon

Het feitelijk uurloon van de medewerker bestaat uit het uurloon op basis van inschaling in een van de functieschalen inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, tenzij andere afspraken zijn gemaakt ofwel tussen werkgever en werknemer ofwel tussen werkgever en medezeggenschap in het kader van BETSY zoals vastgelegd in de cao. Het feitelijk uurloon is exclusief:

- een toeslag op basis van de klokurenmatrix;
- toeslag voor meeruren;
- vakantietoeslag;
- eenmalige bruto uitkering;
- overige uitkeringen en vergoedingen.

Persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag is het verschil tussen het uurloon dat iemand daadwerkelijk verdient en het uurloon op basis van de inschaling van diens functie in de salaristabel (2.2.1).

De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het uurloon tenzij werkgever en werknemer een andere afspraak hebben gemaakt. De persoonlijke toeslag kan ontstaan zijn in het verleden, bijvoorbeeld door tussen werkgever en medezeggenschap gemaakte afspraken in het kader van BETSY en of doordat de functie van werknemer lager is ingedeeld op grond van herwaardering en waarbij is afgesproken om het salaris niet te verlagen. Ook kan sprake zijn van bijvoorbeeld een arbeidsmarkttoeslag, een toegekende extra verhoging boven het maximumuurloon van de salarisschaal, een af te bouwen toeslag door wijziging van ploegendienst of een andere reden. De aard van de persoonlijke toeslag zal mede bepalend zijn voor de afspraak tussen werkgever en werknemer om deze wel of niet tot het uurloon te rekenen.

Maandsalaris

Het bruto maandsalaris wordt als volgt berekend:

4 x de gemiddelde arbeidsduur per week x 13 : 12 x het uurloon.

Aan het maandsalaris wordt, indien van toepassing, de persoonlijke toeslag en toeslag conform de klokurenmatrix toegevoegd.

Periodesalaris bij periodes van vier weken

Het bruto periodesalaris bij periodes van vier weken wordt als volgt berekend:

4 x de gemiddelde arbeidsduur per week x het uurloon.

Aan dit periodesalaris wordt, indien van toepassing, de persoonlijke toeslag en toeslag conform de klokurenmatrix toegevoegd.

Jaarsalaris

Het bruto jaarsalaris is 12 x het maandsalaris, of 13 x het periodesalaris bij periodes van vier weken, inclusief vakantietoeslag (artikel 2.6) en eenmalige bruto uitkering (artikel 2.7).

2.3 Dispensatie

Een bedrijf dat gedispenseerd wil worden van een collectieve loonsverhoging kan dit melden bij de door de ROGB daartoe aangewezen commissie. De ROGB-commissie dient de dispensatie-aanvraag uiterlijk twee maanden voorafgaand aan de invoeringsdatum van een collectieve salarisaanpassing de dispensatie-aanvraag te hebben ontvangen. De ROGB-commissie neemt op basis van de

bevindingen een bindend besluit over het wel of niet toekennen van de dispensatie en eventueel daaraan te verbinden voorwaarden.

In het Reglement Dispensatieregeling Collectieve Loonsverhogingen staat waar de dispensatieaanvraag aan dient te voldoen, welke termijnen in acht worden genomen, hoe de besluitvorming plaatsvindt en bevat verder alle overige regels die van belang zijn in het kader van de dispensatieaanvraag. Het Reglement Dispensatieregeling Collectieve Loonsverhogingen wordt geacht onverbrekelijk deel uit te maken van deze cao en kan worden opgevraagd bij de ROGB.

2.4 Persoonlijke inschaling en aanpassing van het salaris van individuele werknemers

De werknemer ontvangt een uurloon binnen de salarisschaal die hoort bij zijn functie. Het uurloon zal jaarlijks per 1 januari verhoogd worden met 3% tot het maximum van de schaal is bereikt. In afwijking daarvan kunnen op ondernemingsniveau in overleg met de medezeggenschap afspraken worden gemaakt over de systematiek van periodieke verhogingen en het systeem van beoordelen en functioneren. Deze systematiek heeft betrekking op de voorwaarden en criteria om in aanmerking te komen voor periodieke verhogingen, gekoppeld aan een systeem van beoordelen en functioneren en geldt in beginsel voor alle werknemers. Op de totstandkoming van de afspraken is de Wet op de Ondernemingsraden (de WOR) van toepassing.

Werknemers die nog niet alle taken binnen hun functie vervullen, kunnen tijdelijk in een aanloopschaal worden ingedeeld. In dat geval wordt een ontwikkel- en/of opleidingstraject vastgelegd en een tijdlijn voor de groei naar het (minimum) uurloon wat feitelijk bij de functie hoort. Indien er geen tijdlijn voor de groei wordt vastgelegd, geldt dat het uurloon jaarlijks per januari en per juli met 10% omhoog gaat ten opzichte van het vorige uurloon dat de werknemer in de aanloopstap verdiende.

Bedrijven die m.b.t. de aanpassing van het salaris van individuele werknemers per 1 januari 2016 nog geen afspraken met de medezeggenschap hebben kunnen maken over de systematiek van periodieke verhogingen en het systeem van functioneren en beoordelen krijgen hiervoor de tijd tot 1 april 2016. Deze afspraken hebben terugwerkende kracht tot 1 januari 2016.

Bedrijven die m.b.t. de aanpassing van het salaris van individuele werknemers per 1 januari 2017 en verder afspraken willen maken met de medezeggenschap hebben hiervoor de gelegenheid binnen de kaders van de cao.

2.5 Verandering van inschaling

Inschaling in een hogere of lagere schaal is aan de orde als een werknemer wordt aangesteld in een respectievelijk hogere of lagere functie of als zijn functie hoger of lager wordt ingedeeld als gevolg van herwaardering van de functie. In geval van inschaling in een hogere of lagere schaal maken werkgever en werknemer schriftelijke afspraken over de consequenties hiervan zoals bijvoorbeeld over de individuele toeslag.

Indien er geen afspraken worden gemaakt geldt het volgende als uitgangspunt:

Inschaling in hogere salarisschaal

De werknemer wordt in de hogere salarisschaal behorende bij de functie ingedeeld zodanig dat hij er ten opzichte van zijn huidige salaris op vooruit gaat of minimaal gelijk blijft.

Inschaling in lagere salarisschaal

De werknemer wordt in de lagere salarisschaal behorende bij de functie ingedeeld. Indien zijn huidige salaris hoger is dan het eindsalaris van die betreffende schaal geldt het meerdere als individuele toeslag.

2.6 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag van 8% wordt jaarlijks opgebouwd over de salarissen die betrekking hebben op de periode van 1 mei tot en met 30 april. Het betreft het maand- of periodesalaris vermeerderd met indien van toepassing een persoonlijke toeslag en een toeslag conform de klokurenmatrix.

De vakantietoeslag wordt jaarlijks uitgekeerd uiterlijk in de maand juni over de voorafgaande periode van 1 mei tot en met 30 april. Werkgevers en medezeggenschap kunnen in afwijking hierop afspraken maken over andere periodes of een andere frequentie van uitbetalen (binnen de fiscale en overige wet- en regelgeving).

Bij uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag naar rato berekend en uitbetaald.

2.7 Eenmalige bruto uitkering

2.7.1 Jaarlijkse eenmalige bruto uitkering

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een eenmalige bruto uitkering van 1%.

De grondslag voor deze uitkering wordt gevormd door de bruto maandsalarissen (zie 2.2.3 Definities) die de werknemer heeft ontvangen in de periode november vorig jaar tot en met oktober van het huidige jaar en de in deze periode ontvangen vakantietoeslag en eventuele andere vaste toeslagen (tot ten hoogste het maximum premieloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen). De uitkering wordt verstrekt bij de voorlaatste salarisbetaling van het kalenderjaar. Bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar wordt de uitkering naar rato berekend en uitbetaald.

2.7.2 Eenmalige bruto uitkering februari 2016

Aan de werknemer die op 1 november 2015 in dienst is, wordt een eenmalige uitkering verstrekt van € 1.000,- bruto. Voor parttimers geldt dat de eenmalige uitkering pro rato wordt verstrekt. Indien in het bedrijf gebruikelijk is dat de salarissen per maand worden betaald, wordt de eenmalige uitkering verstrekt bij de salarisbetaling van februari 2016. In geval van salarisbetalingen per periode van vier weken wordt de eenmalige uitkering verstrekt bij de salarisbetaling van de tweede periode van 2016.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, arbeidstijd en toeslagen

3.1 Arbeidsduur en arbeidstijd

Werkgever en werknemer maken afspraken over zowel de arbeidsduur per periode als over de arbeidstijden. De afspraken worden vastgelegd. De afgesproken gemiddelde arbeidsduur vormt de basis voor de beloning van werknemers per betaalperiode.

Onder de arbeidsduur per periode wordt begrepen het gemiddelde aantal arbeidsuren van de werknemer per week, per vier weken of per maand. Ook kan een (gemiddelde) arbeidsduur op jaarbasis worden afgesproken.

In de vorige Grafimedia cao was er sprake van een maximale arbeidsduur per week. Om de flexibiliteit binnen de ondernemingen te bevorderen, geldt met ingang van deze cao geen maximale arbeidsduur meer maar is de Arbeidstijdenwet van toepassing.

3.2 Aanzegging arbeidstijdenregeling en invulling arbeidstijden

Werkgever en medezeggenschap maken afspraken over een (flexibele) arbeidstijdregeling.

Een (flexibele) arbeidstijdregeling betreft afspraken over beschikbaarheid, arbeidsduur, arbeidstijden, de balans tussen privé en werk en het tijdstip van inwerkingtreding.

Als er geen afspraken over inwerkingtreding zijn gemaakt geldt een minimale aanzegtermijn van vier dagen.

Bij het maken van afspraken over een arbeidstijdregeling worden onderwerpen als optimale bediening van de klant, flexibele inzet van werknemers en de mogelijkheid van (zelfstandige) invulling van de arbeidstijd door de werknemer betrokken.

3.3 Dagdienstvenster

Werkgever en medezeggenschap kunnen op bedrijfs- en/of afdelingsniveau afspraken maken over het structurele dagdienstvenster. Het dagdienstvenster is maximaal 12 uur en ligt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur. Indien de arbeidstijden van de werknemer binnen het dagdienstvenster vallen is geen toeslag van toepassing.

Indien hierover op ondernemingsniveau geen afspraken zijn gemaakt, dan geldt dat een dagdienstvenster van 07.00 uur tot 19.00 uur van toepassing is.

3.4 Toeslagen

3.4.1 Klokurenmatrix

Indien er sprake is van toeslagen geldt onderstaande klokurenmatrix.

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

Werknemers waarvoor geldt dat de werkgever de arbeidstijden vaststelt en die binnen hun gemiddelde individuele arbeidsduur werken op de in de matrix aangegeven tijdstippen (behalve wanneer er gewerkt wordt binnen het dagdienstvenster) ontvangen per uur dat op die arbeidstijden wordt gewerkt de bijbehorende toeslag op het uurloon.

Het toeslagpercentage wordt berekend over het feitelijk uurloon en is onderdeel van het salaris van de medewerker. Als werknemer in een vast rooster werkt, is de toeslag een vaste toeslag per betaalperiode. Als werknemer in een variabel rooster werkt, kan de toeslag per betaalperiode verschillen.

De klokurenmatrix geldt niet voor de werknemers die zelfstandig invulling geven aan hun arbeidstijden of werktijdafspraken hebben op eigen verzoek. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en kunnen worden getoetst op vrijwillige deelname van de werknemer.

Zaterdag in de winkel

Voor werknemers die, naast hun normale werkzaamheden, op zaterdag werkzaamheden verrichten ten behoeve van een bij de onderneming behorende winkel, is de klokurenmatrix niet toepassing. Zij ontvangen ingeval van werken op zaterdag tussen 14.00 en 18.00 uur een toeslag van 33,33% op het feitelijk uurloon.

3.4.2 Matrix correctiefactor tweeploegendienst

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 6.00 en 7.00 uur en eindigen de late diensten tussen 19.00 en 24.00 uur.

Bij een tweeploegendienstrooster geldt een matrix correctiefactor van 5% voor iedere week waarin twee of meer vroege diensten beginnen tussen 6.00 en 7.00 uur dan wel waarin twee of meer late diensten eindigen tussen 19.00 en 24.00 uur. Gerekend over een periode van twee weken ontstaat een gemiddelde matrix correctiefactor en dat percentage wordt toegevoegd aan het gemiddelde toeslagpercentage volgens de klokurenmatrix.

3.5 Meer en minder werken en toepassing toeslagen

Van meer of minder werken is alleen sprake in geval van onvoorziene wijziging van omstandigheden of calamiteit en als er op aanwijzing van de werkgever meer of minder wordt gewerkt dan volgens het afgesproken rooster.

De waarde van de meer en minder gewerkte uren wordt bepaald conform de klokurenmatrix en de bedrijfsafspraken over het dagdienstvenster (zie artikel 3.3).

Meeruren die worden gewerkt op de uren binnen het in de onderneming geldende dagdienstvenster, worden beloond met een toeslag van 25%.

Op ondernemingsniveau worden afspraken gemaakt over de wijze van compensatie van meer en minder gewerkte uren.

Functieniveau H of hoger

In de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer in functieniveau H of hoger kan worden vastgelegd dat voor hem de bepaling over toepassing van toeslagen bij meer en minder werken niet van toepassing is en hij in plaats daarvan jaarlijks de beschikking heeft over drie extra vakantiedagen (bij een fulltime dienstverband).

3.6 Verlaging salaris als gevolg van structurele wijziging rooster

Wanneer het salaris (maand- of periodesalaris inclusief het toeslagbedrag op basis van de klokurenmatrix) structureel negatief wordt beïnvloed door de wijziging van roosters worden de vakbonden tijdig uitgenodigd voor overleg. Zij reageren binnen tien werkdagen of zij van deze uitnodiging gebruik maken.

3.7 Toeslag bedrijfshulpverlener

De werknemer die als bedrijfshulpverlener is aangesteld en als zodanig functioneert, ontvangt een toeslag. Op ondernemingsniveau worden afspraken gemaakt over de hoogte van deze toeslag.

3.8 Toeslag voor het 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 werknemers in opleiding, dan geldt gedurende deze periode een bruto toeslag per betaalperiode. Op ondernemingsniveau worden afspraken gemaakt over de hoogte van deze toeslag.

Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof

4.1 Recht op vakantie

4.1.1 Wettelijk recht

De werknemer heeft een wettelijk recht op vakantie gelijk aan vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week, ongeacht of hij arbeidsgeschikt, geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.

4.1.2 Bovenwettelijk recht

Naast het wettelijk aantal uren vakantie heeft de werknemer een bovenwettelijk recht op vakantie van eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week. De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op bovenwettelijke vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht (waarbij onderbrekingen van minder dan een maand worden meegerekend voor het tijdvak van zes maanden). De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op bovenwettelijke vakantie naar rato van de gewerkte uren (al dan niet naar loonwaarde).

4.1.3 Evenredige aanpassing van vakantie

Bij indiensttreding of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar wordt de opbouw van vakantie naar evenredigheid berekend.

4.2 Vakantieplanning

Op ondernemingsniveau kunnen afspraken over vakantieplanning worden gemaakt met de medezeggenschap.

4.3 Feestdagen

In de regel wordt niet gewerkt op: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag of de dag waarop deze wordt gevierd en 5 mei in lustrumjaren.

Als op een feestdag toch arbeid wordt verricht, geldt de toeslag conform de klokurenmatrix voor het werken op zondag.

Goede Vrijdag, 24 en 31 december

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

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% van het uurloon voor de uren tot 18.00 uur en 100% van het uurloon voor de uren van 18.00 uur tot 24.00 uur. Als ná 16.00 uur een nachtdienst volgt, dan gelden in afwijking hiervan vanaf 22.00 uur de percentages volgens de klokurenmatrix.

4.4 Toekennen onbetaald verlof

De werknemer en werkgever bespreken de duur en het tijdstip van onbetaald verlof. Uiteindelijk beslist de werkgever, waarbij een afweging plaatsvindt tussen enerzijds organisatie- en anderzijds werknemersbelang.

4.5 Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op 10 dagen kortdurend zorgverlof in het kader van de wettelijke regeling met betrekking tot zorgverlof. Gedurende dit verlof houdt hij recht op 70% van het loon (artikel 5:6 Wet arbeid en zorg). Deze loondoorbetaling komt over de eerste vier dagen van dit verlof voor rekening van de werkgever. Als het noodzakelijk verlof langer duurt dan vier dagen, komt de loondoorbetaling over de meerdere dagen voor rekening van een daartoe ingesteld fonds.

Indien noodzakelijk en onder door het fonds te stellen voorwaarden kunnen tot maximaal vier extra dagen zorgverlof aan de werknemer worden toegekend ten laste van het fonds. De loondoorbetaling over deze dagen bedraagt 70%.

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.

4.6 Roostervrije dagen

Een werknemer die op 1 januari 2016 aanspraak kan maken en daarmee een geëffectueerd recht heeft op bovenwettelijke extra vakantie van maximaal 3 dagen bij ploegendienst en/of maximaal 3 dagen voor de lengte dienstverband en/of 1 dag voor de leeftijd van 50 jaar en ouder, behoudt deze rechten in de vorm van roostervrije dagen die jaarlijks in overleg met de werknemer worden ingeroosterd. Indien deze dagen niet worden ingeroosterd komen ze aan het eind van het kalenderjaar te vervallen. Werkgever neemt het initiatief tot het inroosteren van deze dagen. Indien werkgever dit initiatief niet heeft genomen, dan komen de aan werknemer toekomende roostervrije dagen aan het eind van het kalenderjaar niet te vervallen. Aan de werknemer die op 1 januari 2016 nog geen geëffectueerd recht had, komen op grond van dit artikel geen rechten toe.

Hoofdstuk 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

5.1 Algemeen

In dit hoofdstuk wordt geregeld de aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid. Dit is aan de orde voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum premieloon als bedoeld in de Wet Financiering sociale verzekeringen.

5.2 Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede jaar 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 van ziekte een aanvulling geven tot 100% van zijn laatstverdiende loon voor arbeidsongeschiktheid.

Aansluitend aan deze periode en over ten hoogste 52 weken zal de werkgever de werknemer, die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte op basis van art 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij deels wordt gewerkt (kan ook arbeidstherapeutisch zijn op advies van arbo-arts) 100% aanvullen over het gewerkte deel.

5.3 Pensioenopbouw eerste en tweede jaar ziekte

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.

5.4 Aanvulling op uitkering

Het bepaalde in dit artikel geldt met ingang van 1 januari 2015.

- a. In geval van volledige, niet duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) waarbij kans is op herstel, heeft de werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering recht op een aanvulling van 5% van zijn laatstverdiende maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid, zolang de werknemer volledig, niet duurzaam arbeidsongeschikt blijft, maar maximaal tot aan de AOW-ingang.
- b. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) heeft de werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering gedurende 120 maanden (maar maximaal tot AOW-leeftijd) recht op een aanvulling tot 65% van zijn laatstverdiende maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid. Verricht deze werknemer zodanige werkzaamheden dat hij zijn resterende verdien capaciteit voldoende (ten minste 50%) benut, dan heeft hij gedurende 120 maanden (maar maximaal tot AOW-leeftijd) recht op een aanvulling tot 75% van zijn laatstverdiende maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid.
- c. De werknemer die voor een percentage van ten minste 15 maar minder dan 35% arbeidsongeschikt is komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. De werkgever van deze arbeidsongeschikte werknemer heeft gedurende maximaal 60 maanden en zolang de werknemer in dienst blijft bij de werkgever, recht op een periodieke uitkering in vervolg op de eerste twee ziektejaren. Deze wordt als volgt berekend: 70% van het laatstverdiende maandsalaris voor arbeidsongeschiktheid vermenigvuldigd met het daadwerkelijk door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit percentage wordt jaarlijks per 1 juli vastgesteld. De uitkering wordt jaarlijks per 1 juli opnieuw vastgesteld op basis van het geïndexeerde laatstverdiende maandsalaris voor arbeidsongeschiktheid en de inkomsten uit arbeid. Het arbeidsongeschiktheidspercentage mag niet hoger zijn dan zoals bij aanvang door het UWV

vastgesteld.

Het recht op uitkering stopt:

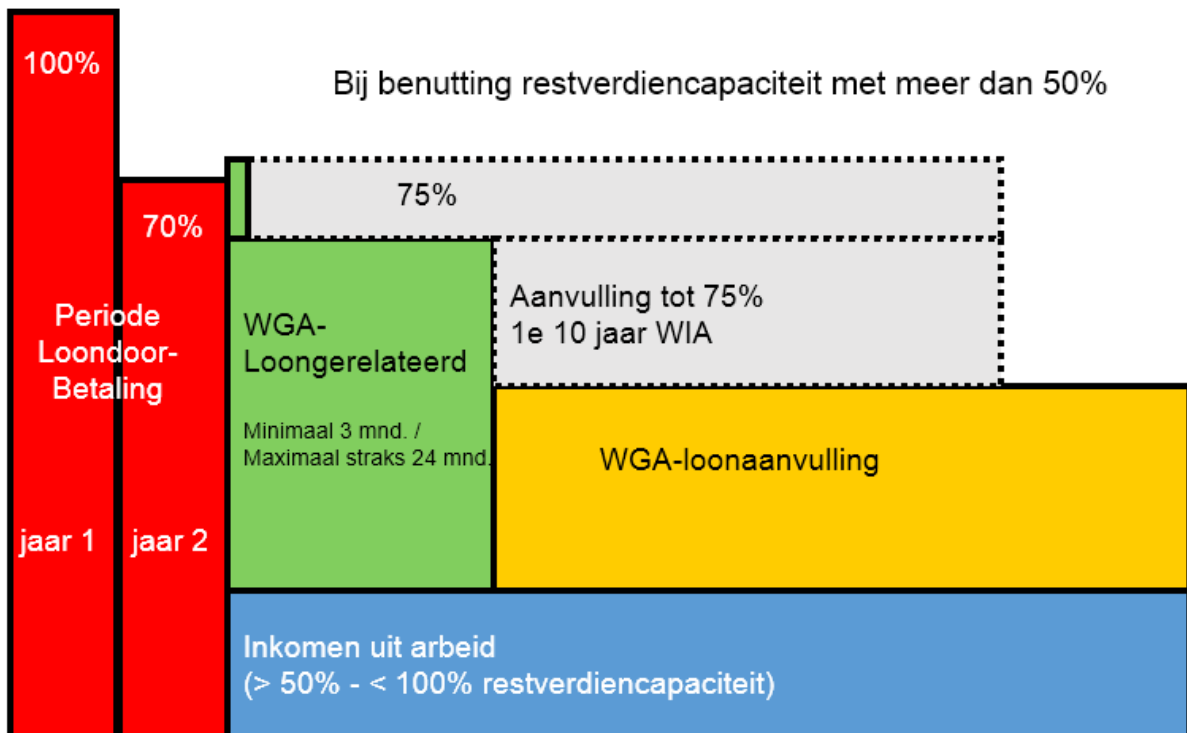
- vanaf het moment dat de werknemer minder dan 15% arbeidsongeschikt is, of de WIA instroomt;
- de werknemer uit dienst gaat;
- na 60 maanden of maximaal tot wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt heeft.

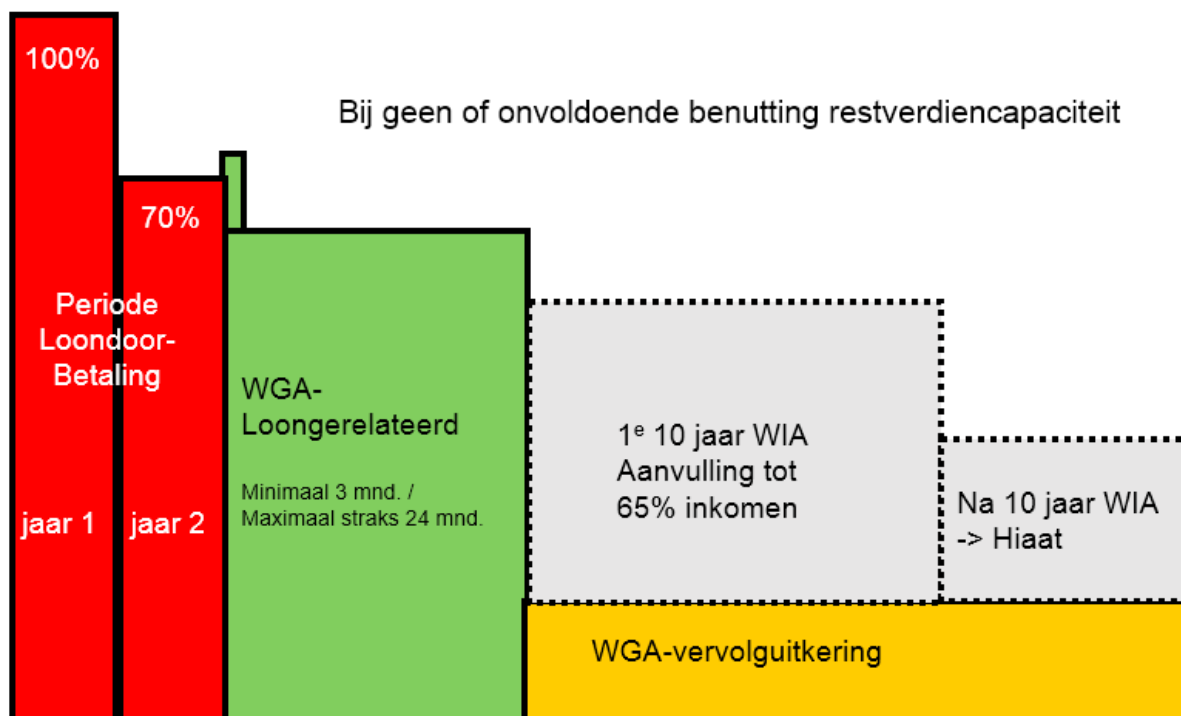
De aldus berekende uitkering stopt als het arbeidsongeschiktheidspercentage beneden de 15% komt.

De werkgever mag in overleg met de werknemer, dit recht op uitkering ook (gedeeltelijk) aanwenden om de extra kosten te financieren die hij moet maken om een werkplek voor deze werknemer te waarborgen.

- d. Na 120 maanden uitkering, zoals beschreven sub b., heeft de werknemer met een WGA-hiaat als hierna omschreven recht op een aanvulling. Het WGA-hiaat ontstaat bij een benutting van minder dan 50% van de, door het UWV vastgestelde, resterende verdien capaciteit. De WGA-uitkering wordt in dat geval berekend met als grondslag het minimumloon in plaats van het eigen loon.

De aanvulling bedraagt 70% van het verschil tussen het laatstverdiende maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid en het wettelijk minimumloon, vermenigvuldigd met het door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit recht op een WGA-hiaat uitkering gaat in nadat het recht op een uitkering uit hoofde van sub b. is verstreken. De uitkering duurt zolang de werknemer een vervolguitkering ontvangt, maar maximaal tot de AOW-leeftijd.





5.5 Beperking recht op aanvulling

5.5.1

Onverminderd de wettelijke mogelijkheden tot sanctionering, vervalt het recht op aanvulling op grond van de artikelen 5.2 en 5.4., als:

- a. Werknemer zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende meewerkt aan eigen herstel, werkhervatting of re-integratie, waaronder in ieder geval verstaan wordt het niet voldoen aan de verplichtingen als genoemd in artikel 7:660a BW;
- b. Werknemer niet meewerkt aan regres bij aansprakelijkheid van derden;
- c. De arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het niet gebruiken van aanwezige beschermingsmiddelen;
- d. De arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het nemen van onverantwoorde risico's (opzet, grove schuld).

5.5.2

Bij de vaststelling of sprake is van een situatie als genoemd in artikel 5.5.1 a. t/m d., vraagt de werkgever het oordeel van de arbo-arts.

5.5.3

Sanctiekortingen hoeven niet te worden aangevuld.

5.6 Indexering

De aanvullingen op de uitkering zoals genoemd in artikel 5.4 a, b en d worden geïndexeerd op 1 januari met de van toepassing zijnde algemene wijzigingen van de WIA-uitkeringen, waarbij een maximum geldt van 3% op jaarbasis.

De indexering bij punt c betreft het laatstverdiende maandsalaris voor arbeidsongeschiktheid. Hier wordt hetzelfde indexpercentage toegepast als voor de uitkeringen bij a, b en d. Wel vindt deze indexering plaats op 1 juli.

5.7 Verzekeringen

- a. Namens cao-partijen heeft de ROGB met een verzekeraar ten behoeve van werknemers en werkgevers een overeenkomst gesloten, gericht op collectieve dekking van de aanvullingen als omschreven in artikel 5.4. De werkgever is bevoegd en gehouden binnen dit collectieve kader deze verzekeringen namens werknemer af te sluiten en de door 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 de werkgever afgesloten verzekering.
- b. 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.

5.8 Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte

Tussen werkgever en medezeggenschap worden op ondernemingsniveau gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte.

Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van 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 risicoanalyse;
 - het opnemen van de verplichting van 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.

5.10 Branche RI&E

Er is een geactualiseerde en erkende digitale branche Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) beschikbaar waarmee bedrijven risico's op gebied van arbeidsomstandigheden, welzijn en gezondheid van medewerkers in kaart brengen en in een plan van aanpak vastleggen welke maatregelen worden genomen in dat kader. Hiermee wordt invulling gegeven aan de verplichting uit de arbeidsomstandighedenwet.

Bedrijven van minder dan 26 werknemers kunnen de branche RI&E geheel zelfstandig uitvoeren zonder dat een gecertificeerd arbodeskundige nodig is.

Bedrijven van meer dan 26 werknemers kunnen de branche RI&E zelfstandig uitvoeren waarbij een lichte toets door een gecertificeerd arbodeskundige mogelijk is. Dit onder voorwaarde dat de bij de uitvoering van de RI&E betrokken preventiemedewerker de branche opleiding heeft voltooid.

Hoofdstuk 6 Loopbaan, ontwikkeling en werktijdvermindering

6.1 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betekent dat:

- werknemers in hun huidige functie goed (kunnen) functioneren;
- werknemers kunnen mee bewegen met toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie/branche;
- werknemers steeds voldoende gekwalificeerd zijn voor de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de organisatie/branche.

6.2 Wederzijdse verantwoordelijkheid

Inzetbaarheid is in het belang van werkgever en werknemer. Het werken aan inzetbaarheid is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid. De werknemer neemt initiatief en investeert in zijn ontwikkeling waarbij de werkgever hem faciliteert. De leidinggevende bespreekt periodiek met de werknemer de mogelijkheden voor de toekomst, zowel binnen als buiten de eigen organisatie, zowel binnen als buiten de eigen branche en/of sector waarbij de leidinggevende en de werknemer afspraken maken over de effectuering van het individuele plan van aanpak.

Afspraken over cofinanciering van de kosten tussen werkgever en werknemer zijn onderdeel van het individuele plan van aanpak. Als het gaat om de versterking van de arbeidsmarktpositie van de werknemer zal de werkgever daaraan bijdragen. Uitgangspunt voor de cofinanciering is 50/50 tenzij werkgever en werknemer een afwijkende afspraak maken.

Cofinanciering is niet aan de orde bij beroepsgerichte opleidingen die van belang zijn voor het bedrijf. De kosten van beroepsgerichte opleidingen zijn voor rekening van werkgever.

De mate van inzetbaarheid is per definitie per individu verschillend. Dat betekent dat wat bijdraagt aan die inzetbaarheid ook individueel moet worden bepaald. Daarbij kan worden gedacht aan scholing, coaching, begeleiding, fysieke hulpmiddelen, wijziging van (delen van) het takenpakket en/of afspraken rondom arbeidstijden en verlof.

Indien werkgever en werknemer vaststellen dat continuering van de overeengekomen arbeidspatronen leidt tot onoverkomelijke lichamelijke en/of geestelijke problemen voor werknemer, zal werkgever alles in het werk stellen om werknemer binnen het bedrijf een meer passend arbeidspatroon aan te bieden. De werkgever vraagt een arbodienst of arbeidsdeskundige om advies. Indien sprake is van negatieve arbeidsvoorwaardelijke consequenties worden tussen werkgever en werknemer hierover afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.

6.3 Werktijdvermindering voor het volgen van een opleiding

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen een arbeidsmarktrelevante opleiding te volgen, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.
- 80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het volgen van een opleiding kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan.

6.4 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 bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie.

Als werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering, dan kan worden gekozen voor één van de onderstaande regelingen:

- a. indien de werknemer niet langer dan vijf jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen, heeft de werknemer recht op 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting van de pensioenopbouw onder handhaving van de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer;
- b. indien de werknemer niet langer dan twee jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen en niet eerder gekozen was voor regeling a., heeft de werknemer recht op 80% werken, 90% loon en 100% voortzetting van de pensioenopbouw onder handhaving van de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

Bovenstaande regelingen kunnen niet worden gecombineerd. Een verzoek van werknemer om werktijdvermindering dat voldoet aan één van bovenstaande opties kan door werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren worden geweigerd.

6.5 Werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen tot het verlenen van mantelzorg, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.
- 80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

Er is sprake van mantelzorg indien de werknemer meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden zorgt voor partner, kind, familielid of vriend. Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het verlenen van mantelzorg kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan.

Hoofdstuk 7 Van Werk Naar Werk-regeling

7.1 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.

7.2 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.

7.3 Reorganisatie

In geval van een ontslag dat is gebaseerd op een door het UWV afgegeven ontslagvergunning(en) om redenen als bedoeld in artikel 7.1, is de werkgever gehouden om op basis van een marktconform tarief bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer.

In geval de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van redenen als bedoeld in artikel 7.1 (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.

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.

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 drie maanden na het einde van het dienstverband te worden geëffectueerd. In sociale plannen kan van deze termijn worden afgeweken.

7.4 Faillissement

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.

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.

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

7.5 Hardheidsregeling

Werknemers die op of na 1 april 2012 werkloos zijn geworden 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 drie 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.

7.6 Van Werk Naar Werk-regeling niet van toepassing

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.

7.7 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 8 Vakbondswerk

8.1 Vakbondswerk

Als de vakbondsbestuurder dit vooraf meldt, heeft hij toegang tot het bedrijf voor:

- het verspreiden van vakbondsinformatie;
- het onderhouden van contacten met de leden van de vakbond;
- het begeleiden/bijstaan van (een) werknemer(s) bij geschillen;
- het onderhouden van contacten en overleggen met in de onderneming werkzame leden van de vakbond.

8.2 Kaderleden

Vakbonden melden aan de werkgever wie in de onderneming fungeert als kaderlid.

Kaderleden worden in staat gesteld binnen het bedrijf werkzaamheden voor de vakverenigingen te verrichten zoals:

- het onderhouden van contacten met de leden van de vakbond;
- het verspreiden van vakbondsinformatie onder de werknemers;
- het op verzoek bijstaan van (een) werknemer(s) in geval van geschillen.

8.3 Buitengewoon verlof

(Kader-)leden van de vakbonden kunnen onbetaald verlof krijgen, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor:

- het vervullen van een functie binnen de vakbond;
- het bijwonen van een door de vakbond georganiseerde cursus.

8.4 Vakbondscontributie

Cao-partijen bevelen aan om de vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling (WKR) op te nemen voor zover er (nog) beschikbare ruimte is binnen de fiscale vrijstelling van de WKR.

Hoofdstuk 9 Specifieke afspraken Zeefdruk- en Signbedrijf

9.1 Afspraken zeefdruk- en signbedrijf

De Vereniging Zeefdruk en Sign Ondernemingen (ZSO) is voor bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van het zeefdruk- en signbedrijf (zie de artikel 1.5.8 en 1.5.9 van deze cao) navolgende afspraken overeengekomen met werknemersorganisaties.

9.2 Zeefdruk- en Signbedrijven en Rekening opleiding en arbeidsmarkt

De afspraken in de cao m.b.t. de uitvoering en premieheffing van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid (artikel 11.5) worden voor zeefdruk- en signbedrijven als volgt uitgevoerd. Bij zeefdruk- en signbedrijven wordt maximaal 0,26% op jaarbasis van het loon, volgens artikel 11.4 van deze cao, geheven. Deze premieopbrengst wordt gestort op de ASF-rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt. In afwijking van artikel 11.5 heeft de ROGB dan wel de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche geen beslissingsbevoegdheid over de besteding van deze premieopbrengst. Het ASF zal het deel van de opbrengst van zeefdruk- en signbedrijven, na aftrek van administratiekosten, storten op een aparte rekening van de vereniging ZSO, die zelfstandig kan beslissen over de besteding van de middelen in het kader van de doelstellingen ten aanzien van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid van de branche.

De premie zal in 2016 en 2017 niet worden geheven. Uit de algemene reserve van het ASF zal in 2016 en 2017 een dotatie aan de Rekening opleiding en arbeidsmarkt van ZSO plaatsvinden ter grootte van het bedrag dat anders op de daarvoor bestemde rekening van Vereniging ZSO na aftrek van administratiekosten zou zijn gestort.

9.3 Commercieel buitendienstmedewerker signbedrijf

In afwijking van artikel 1.3 sub a van de cao valt de vertegenwoordiger c.q. commercieel buitendienst medewerker die werkzaam is in het signbedrijf wel onder de werkingssfeer van deze cao.

9.4 Afwijkende afspraken klokurenmatrix voor montagemedewerkers buitendienst signbedrijf

Voor montagemedewerkers in de buitendienst werkzaam in het signbedrijf geldt de reistijd heen en terug naar de externe locatie als normale arbeidstijd. Op deze reistijd is de klokurenmatrix van artikel 3.4 van deze cao niet van toepassing.

9.5 Afwijkende afspraken meeruren

Meerwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen maar kan, gezien bepaalde omstandigheden van het werk, wel van de werknemer worden verlangd.

Voor medewerkers in zeefdruk- & signbedrijven gelden daarbij de volgende afwijkende bepalingen inzake toeslagen:

- a. indien sprake is van meeruren op maandag t/m zaterdag:
 - bij meeruren tussen 06.00 uur en 24.00 uur wordt geen toeslag verleend
 - bij meeruren tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt een toeslag van 25% verleend
- b. indien sprake is van meeruren op zondag en/of een officieel erkende feestdag wordt een toeslag verleend van 50%.

9.6 Van Werk naar Werk-regeling niet van toepassing op signbedrijf

De afspraken met betrekking tot de Van Werk Naar Werk-regeling (hoofdstuk 7 van deze cao) en de daaruit voortvloeiende heffing voor de financiering van de activiteiten van C3 (zie artikel 11.5 van deze cao) zijn niet van toepassing op het signbedrijf.

Hoofdstuk 10 Specifieke afspraken Dagbladbedrijf

10.1 Afspraken dagbladbedrijf

De vereniging KVGGO heeft voor bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van het dagbladbedrijf (zie artikel 1.5.10 van deze cao) met de werknemersorganisaties de navolgende afspraken gemaakt.

10.2 Arbeidstijden nachtdiensten

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

10.3 Toeslagen

Zondagavond

Voor werk op zondagavond van 19.00 uur tot 24.00 uur geldt in afwijking van de klokurenmatrix een toeslagpercentage van 150% waar dat normaal 100% is.

Feestdagen

Voor het werken op een feestdag geldt een toeslag van 150%.

10.4 Extra compensatie

Zes nachten

Werknemers die in ploegendienst van dag- en nachtdienst werken, waarin om de week een reeks van 6 nachtdiensten geldt hebben aanspraak op 21,6 uur extra vakantie.

Zaterdag

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

Hoofdstuk 11 Organisatie cao-partijen, bedrijfstakfondsen en heffingen

11.1 Algemeen

In dit hoofdstuk staat hoe de organisaties en overleggen rondom de cao zijn vormgegeven en welke heffingen en fondsen van toepassing zijn in de bedrijfstak.

11.2 Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche ROGB

De ROGB is een overlegorgaan van werkgevers- en werknemersorganisaties om de belangen van de werkgevers en werknemers in de branche te behartigen. De ROGB is het hoogste besluitvormende orgaan binnen de grafimedia 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 zorgen voor de totstandkoming en het bevorderen van de uitvoering van de cao en andere sociale regelingen. De ROGB kan gevraagd en ongevraagd advies krijgen van de Commissie cao zaken.

11.3 Commissie cao-zaken

- De Commissie cao-zaken heeft de volgende taken en bevoegdheden: aan de ROGB of cao-partijen gevraagd en ongevraagd advies te geven over verduidelijking en actualisatie van de (werkings sfeer van deze) cao;
- 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;
- om uitleg te geven over bepalingen van deze cao, indien deze niet duidelijk blijken te zijn;
- te adviseren over de wijze waarop een vastgelopen overleg op ondernemingsniveau tot een oplossing kan komen;
- te beslissen in een geschil over functie-indeling als een werknemer, na behandeling van een intern bezwaar tegen functie-indeling, zijn bezwaar handhaaft en in beroep gaat bij de Commissie cao-zaken.

Voor de samenstelling en werkwijze van de Commissie cao-zaken wordt verwezen naar het reglement. Dit is op te vragen bij het secretariaat van de commissie.

11.4 Loonbegrip voor heffingen

Het loon op basis waarvan de heffingen die in dit hoofdstuk zijn beschreven plaatsvinden, is als volgt gedefinieerd:

12 maal het vaste maandsalaris (incl. vakantietoeslag), zoals dat geldt per 1 januari van het lopende jaar. Ploegentoeslag wordt hierin meegenomen.

Voor bedrijven die per periode (4 weken) betalen geldt 13 maal het vaste salaris (incl. vakantietoeslag), zoals dat geldt per eerste periode van het lopende jaar. Ploegentoeslag wordt hierin meegenomen.

Bij indiensttreding in de loop van een jaar wordt het salaris (conform bovenstaande methodiek) in aanmerking genomen zoals dat geldt bij indiensttreding.

Het loon wordt gemaximeerd op het maximumpremieloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.

11.5 Stichting A&O Fonds Grafimediabranche

Cao-partijen hebben aandacht voor het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid op centraal niveau en in de bedrijfstak.

De Stichting A&O Fonds Grafimediabranche heeft de taak, de bevoegdheid en de verantwoordelijkheid om het door sociale partners geformuleerde beleid op voornoemde terreinen 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.

Ten behoeve van de uitvoering van het werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid wordt jaarlijks door het Algemeen Sociaal Fonds (ASF) maximaal 0,26% van het loon bij werkgevers geheven. De premieopbrengst wordt gestort op de ASF-rekening Opleidingen en Arbeidsmarkt en is bestemd voor de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche.

Deze premie zal in 2016 en 2017 niet worden geheven. Uit de algemene reserve van het ASF zal in 2016 en 2017 een dotatie aan het A&O Fonds Grafimediabranche plaatsvinden van 0,26% per jaar.

De Stichting A&O Fonds Grafimediabranche stelt jaarlijks de kaders vast waarbinnen het mobiliteitscentrum C3 uitvoering moet geven aan in-, door- en uitstroomactiviteiten. Voor de financiering van deze activiteiten wordt jaarlijks maximaal 0,2% van het loon bij werkgevers geheven.

Daar waar in verband met het aanvragen en de uitvoering van subsidieregelingen een functie van een bedrijfstakfonds en/of O&O fonds wordt vereist, zal de Stichting A&O Fonds Grafimediabranche als zodanig optreden.

11.6 Pensioenfondsen (PGB)

Sociale partners overleggen en maken afspraken over de pensioenregeling voor de grafimedia en de premieheffing en verdeling. Werkgevers en werknemers zijn verplicht deze regeling en haar bepalingen na te leven. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door het Pensioenfonds Grafische Bedrijven (PGB).

11.7 Stichting algemeen sociaal fonds (ASF)

Werkgevers en werknemers zijn verplicht de statuten en reglementen van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven (ASF) na te leven.

11.7.1 Financiering ASF hardheidsregeling Van Werk Naar Werk

Voor de financiering van de hardheidsregeling (zoals vermeld in hoofdstuk 7 Van Werk Naar Werk-regeling) wordt door werknemers jaarlijks 0,1% van het loon afgedragen. Daarnaast wordt de hardheidsregeling gefinancierd uit de algemene reserves ASF ter grootte van maximaal 0,1% van de loonsom.

11.7.2 Financiering ASF regeling Gezondheidszorg

Voor de financiering van de regeling Gezondheidszorg wordt door werknemers jaarlijks 0,25% van het loon afgedragen.

11.7.3 ASF regeling Zorgverlof

Werkgevers en werknemers zijn verplicht het reglement van het Fonds Zorgverlof voor de Grafimedia Bedrijven na te leven. Voor nadere afspraken met betrekking tot zorgverlof wordt verwezen naar artikel 4.5.

11.7.4 ASF regeling werknemersorganisaties

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

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 grafmediabranche en vakvoorlichting.
- b. Het bevorderen van de opleiding, bij- en nascholing van werknemers in de grafmediabranche. 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 grafmediabranche.
- 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 grafmediabranche.
- e. Het bevorderen van de bescherming van de gezondheid en veiligheid en van goede arbeidsomstandigheden in de grafmediabranche.
- f. Het bevorderen van kennis bij werknemers, alsmede het bevorderen van ontwikkelingen in bedrijven, over sectorrelevante onderwerpen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, arbeidsmarkt en werkgelegenheid, beroepsonderwijs en scholing, arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid, sociale zekerheid (w.o. preventie, re-integratie, werkgelegenheidsprojecten). Hieronder valt ook het geven van voorlichting, onder meer middels brochures, publicaties, bijeenkomsten, via helpdesks en internet.
- g. Vergoedingen aan officieel door de vakvereniging aangewezen onbezoldigde functionarissen, die taken uitoefenen krachtens de statuten of reglementen van de vakvereniging.
- h. Internationale vakbondsactiviteiten.

De voor de heffing noodzakelijke voorzieningen zijn aangebracht in de ASF-reglementen; hierin is ook de uitkering voor de bestedingsdoeleinden geregeld.

Het ASF-bestuur zal de gelden pro rata van de ledentallen aan de werknemersorganisaties beschikbaar stellen. Vooraf beoordelen zij aan de hand van een gespecificeerde accountantsverklaring of deze besteding de in dit artikel bedoelde activiteiten betreft.

De werknemersorganisaties die tegemoetkomingen als bedoeld in dit artikel ontvangen, verbinden zich de gelden te besteden voor de doeleinden waarvoor zij zijn gevraagd. Zij zullen met eventuele uit de contributie opbrengst bespaarde gelden geen terugbetaling van contributies doen en passen daarmee geen rechtstreekse bevoordeling van vakbondsleden toe in welke vorm dan ook. Zij doen daaruit geen enige betaling of reservering, die een doel heeft strijdig met de gedachte aan goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers.

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.

Hoofdstuk 12 Protocolaire bepalingen

P1 Einddatum in protocolaire bepalingen

P-bepalingen zijn in principe tijdelijk van aard.

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

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

P2 Invoeringsafspraken herindeling functies (HIF) en beloningsstructuur en toeslagensystematiek (BETSY)

1. Herindeling functies bij invoering grafimedia cao

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

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

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

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

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

2. Vaststelling nieuwe beloning bij invoering beloningsstructuur en toeslagensystematiek

2.1. Algemeen

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

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

2.2. Decentrale invoeringsafspraken

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

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

anderzijds de tot dan geldende salarissen, berekend op basis van de te vervangen

systematiek. De hoogte en de samenstelling van de laatstgenoemde salarissen werden mede bepaald door bedrijfseigen regelingen. Deze regelingen en de daaruit voortvloeiende

salarisbestanddelen werden tevens betrokken bij het maken van decentrale afspraken over de

eventuele verschillen tussen alle nieuwe salarisbestanddelen tezamen ten opzichte van de optelsom van alle tot dan toe geldende salarisbestanddelen.

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

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

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

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

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

2.3. Inschaling

2.3.1. Algemeen

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

Ploegendienstsalariissen werden daartoe eerst verminderd met de geldende ploegendiensttoeslag.

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

2.3.2. Inschaling

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

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

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

2.3.3. Na de inschaling

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

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

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

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

3. Afspraken na invoering beloningsstructuur en toeslagensystematiek

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

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

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

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

P3 Overgangsregeling wijziging opbouw vakantierechten

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

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

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

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

Kern overgangsregeling: de in de periode van 1 mei 1997 t/m 31 december 1997 opgebouwde en nog niet opgenomen basisvakantierechten worden bewaard tot het einde van het dienstverband. De wettelijke verjaringstermijn is op deze rechten niet van toepassing.

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

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

P4 Studie klokurenmatrix

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen een onderzoek (laten) doen naar de marktconformiteit van de klokurenmatrix. In dit onderzoek zal in het bijzonder aandacht geschonken worden aan een vergelijking tussen de Grafimedia cao en de Sign-cao en een vergelijking tussen de Grafimedia cao en de Kartoflex cao.

P5 Studie pensioen

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden en consequenties van een afzonderlijke pensioen-cao.

P6 Participatiewet

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen door het Mobiliteitscentrum C3 laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om mensen die vallen onder de Participatiewet ingezet kunnen worden bij de bedrijven en op welke wijze dit het beste kan gebeuren. Er wordt geen quotum afgesproken.

P7 Mantelzorg

Cao-partijen zullen een protocol mantelzorg vaststellen, dat onderdeel vormt van de cao. Verder zullen cao-partijen nagaan hoe passende oplossingen gevonden kunnen worden voor werknemers die mantelzorgtaken verrichten.

P8 WW

Cao-partijen stellen gedurende de looptijd van de cao een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en WW zal volgen met als doel te komen tot een passende oplossing voor de Grafimediabranche.

P9 Handboek Functie-indeling Grafimedia

Het Handboek Functie-indeling Grafimedia en de bijbehorende Indelingswijzer worden geactualiseerd. De kosten komen ten laste van de reserves Opleidingsfonds.

P10 Oplosmiddelen

Sociale partners willen het gebruik van schadelijke oplosmiddelen (vluchtige organische stoffen – VOS'en) in de branche daar waar mogelijk en verantwoord tot een absoluut minimum beperken. Afgesproken is dat de paritaire Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG) een bedrijfstak-enquête oplosmiddelen uitvoert. De verwachting is dat de onderzoekers hun bevindingen eind december 2015 klaar hebben en indienen bij de WAGG. De WAGG zal het onderzoeksresultaat bestuderen en in het eerste kwartaal van 2016 de ROGB adviseren over het vervolgtraject.

Op basis van de uitkomsten van deze bedrijfstak-enquête wordt vastgesteld of het bestaande beleid aangepast dan wel versneld moet worden. Sociale partners streven ernaar om vóór einde looptijd cao de nader vast te stellen doelen te realiseren. Sociale partners zijn zich hierbij terdege bewust dat een balans moet worden gevonden tussen verantwoorde arbeidsomstandigheden, werkgelegenheid en bedrijfseconomische aspecten. Indien blijkt dat het realiseren van de doelstellingen technisch, economisch of anderszins niet haalbaar blijkt, dan zal daarvoor een vorm van dispensatie worden verleend. Sociale partners zullen de procedures daaromtrent nader vaststellen.

Los van deze bedrijfstak-enquête hebben cao-partijen besloten dat paritaire voorlichting over het gebruik van oplosmiddelen bij zal dragen aan de bewustwording. Tijdens de looptijd van deze cao wordt concreet invulling gegeven aan deze voorlichting. Om het effect van de te maken afspraken zo groot mogelijk te laten zijn worden zij niet opgenomen in de cao, maar verwerkt in de RI&E en de Arbocatalogus van de Grafimedia branche.

P11 Evaluatie dispensatie

Tijdens de looptijd van de cao evalueren cao-partijen periodiek de werking van het verlenen van dispensatie voor collectieve loonsverhogingen. Cao-partijen treden desgevraagd in overleg over de uitkomsten van deze evaluaties en daaruit mogelijke voortvloeiende aanpassingen.

Hoofdstuk 13 Contractsbepalingen

13.1 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 november 2015.

De looptijd van de bepalingen die niet in de hiernavolgende zin zijn genoemd is 29 maanden, dat wil zeggen tot en met 31 maart 2018.

De werkingsfeerartikelen (1.5.1 tot en met 1.5.13), de definities als bedoeld in de artikelen 1.1, 1.2, 1.3, 11.2 en artikel 11.7 hebben in verband met de tot deze cao behorende fondsbepalingen een langere looptijd en wel voor 38 maanden, dat wil zeggen tot en met 31 december 2018.

De werkingsduur van de statuten en reglementen van de Stichting Algemeen Fonds voor de Grafische Bedrijven is bepaald op 38 maanden, dat wil zeggen tot en met 31 december 2018.

13.2 Nawerking

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

13.3 Opzegging van de overeenkomst

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

13.4 Kosten van de overeenkomst

De kosten, voortvloeiende uit deze overeenkomst, worden voor de helft gedragen door de verenigingen vormende partij aan de ene zijde en voor de andere helft door de verenigingen vormende partij aan de 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 grafimediabranche wordt opgericht of zich als contractant aanmeldt, zullen de gezamenlijke cao-partijen 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.

Bijlage: Adressen

Stichting A&O Fonds Grafmediabranche

Postbus 538

3900 AM Veenendaal

T 0318 539 199

W www.aenofondsgrafimedia.nl

ASF

Zwaansvliet 3

1081 AP Amsterdam

Postbus 7811

1008 AA Amsterdam

T 020 5418418

W www.grafimediafondsen.nl

Mobiliteitscentrum C3

De Schutterij 10

Veenendaal

Postbus 347

3900 AH Veenendaal

T 0318 53 91 39

W www.c3werkt.nl

FNV Kiem

Jan Tooropstraat 1

1062 BK Amsterdam

Postbus 9354

1006 AJ Amsterdam

T 0900-FNVKIEM (0900-36 854 36)

W www.fnv-kiem.nl

CNV Media

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

T 030-7511007

W www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12

4103 NM Culemborg

Postbus 400

4100 AK Culemborg

T 0345 851 851

W www.unie.nl

KVGO

Startbaan 10
1185 XR Amstelveen
Postbus 220
1180 AE Amstelveen
T 020 543 56 78
W www.kvgo.nl

ZSO

Startbaan 10
1185 XR Amstelveen
Postbus 220
1180 AE Amstelveen
T 020 543 55 56
W www.zso.nl

PGB, via Timeos pensioendiensten

Zwaansvliet 3
1081 AP Amsterdam
Postbus 7811
1008 AA Amsterdam
T 020 7024000
W www.pensioenfondspgb.nl

GOC

De Schutterij 10
3905 PL Veenendaal
Postbus 347
3900 AH Veenendaal
T 0318 539111
W www.goc.nl

ROGB

p/a
Startbaan 10
1185 XR Amstelveen
Postbus 220
1180 AE Amstelveen
T 020 543 56 78
F 020 543 54 75