

# REGLEMENT

REGELING ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGEN  
VOOR HET ZEEFDruk- EN SIGNBEDRIJF

## REGLEMENT REGELING ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGEN VOOR HET ZEEFDRIUK- EN SIGNBEDRIJF

*Vastgesteld bij bestuursbesluit van 2 juni 1995.*

*Laatstelijk gewijzigd door het bestuur bij besluit van 21 juni 2021, welke wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton. De tot 21 juni 2021 verworven aanspraken op uitkeringen worden beheerst door de tot die datum van kracht zijnde Statuten en reglementen van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven.*

Artikel 1	Begripsbepalingen	3
Artikel 2	Doel en middelen	3
Artikel 3	Heffingsgrondslag; loon	3
Artikel 4	Vaststelling loon berekening premies	3
Artikel 5	Afdracht premie en bijdragen	4
Artikel 6	Te late betaling	4
Artikel 7	Opgave en inlichtingen	4
Artikel 8	Terugvordering en verjaring	4
Artikel 9	Reglementswijziging en -intrekking	5
Artikel 10	Hardheidsclausule	5
Artikel 11	Beroep	5
Artikel 12	Slotbepaling	5

## **Artikel 1      Begripsbepalingen**

Dit reglement verstaat onder:

- (1) de stichting : de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
- (2) het bestuur : het bestuur van de stichting;
- (3) de cao : de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
- (4) de statuten : de statuten van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
- (5) werknemer : de werknemer in de zin van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche
- (6) de werkgever : de werkgever die valt onder de werkingsfeer van het zeefdruk- en signbedrijf zoals vermeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
- (7) de paritaire commissie : de paritaire commissie bestaande uit twee werkgevers- en twee werknemersleden uit de sector zeefdruk- en signbedrijf;
- (8) de ROGB : de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche;
- (9) medezeggenschapsorgaan : de centrale ondernemingsraad (COR), groepsondernemingsraad (GOR), ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel dewerknemers;
- (10) uitvoeringsorganisatie : de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in de statuten van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche.
- (11) de regeling : de Regeling Arbeidsmarkt en Opleidingen voor het Zeefdruk- en Signbedrijf.

## **Artikel 2      Doel en middelen**

- (1) De middelen van de onderhavige regeling worden gevormd door:
  - a. de jaarlijks (conform artikel 2.6 van de cao) door de stichting bij werkgevers geheven premie; deze premie bedroeg in 2018 0,26% van het loon, zoals bedoeld in artikel 3 van dit reglement en is voor de jaren 2019 tot en met 2024 verlaagd tot 0,0%;
  - b. de opbrengst van de belegde middelen van de regeling;
  - c. alle andere baten die aan de regeling mochten toevallen.
- (2) De beschikbare middelen zijn bestemd voor activiteiten ten behoeve van werkgevers. De paritaire commissie heeft hierin beslissingsbevoegdheid.
- (3) Voor het verstrekken van de middelen worden door de paritaire commissie vast te stellen procedureregels in achtgenomen.
- (4) De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de uitvoering, administratie en het beheer komen ten laste van de onderhavige regeling.
- (5) De premie-inning kan, eerder dan de termijn vermeld in lid 1 van dit artikel, worden hervat indien de subsidies aan werkgevers, uitvoeringskosten of anderszins de beschikbare middelen te boven gaan en premie-inning noodzakelijk is om aan de verplichtingen te voldoen, zulks ter beoordeling aan het bestuur en in overleg met de paritaire commissie.

## **Artikel 3      Heffingsgrondslag; loon**

Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie is de som van 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief persoonlijke toeslag en vakantietoeslag), zoals dat geldt per 1 januari van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde ploegentoeslag wordt hierin meegenomen. Voor bedrijven die per periode (4 weken) betalen geldt 13 maal het vaste salaris (inclusief persoonlijke toeslagen en vakantietoeslag), zoals dat geldt per eerste periode van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde 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.

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

## **Artikel 4      Vaststelling loon berekening premies**

- (1) De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub a van dit reglement wordt berekend met inachtneming van de door de werkgever daartoe te verstrekken loongegevens.
- (2) Laat de werkgever na die loongegevens, of andere gegevens als bedoeld in artikel 7 van dit reglement, voor het door het bestuur daartoe vastgestelde tijdstip te verstrekken of zijn die gegevens kennelijk onjuist, dan stelt het bestuur het loon naar beste weten vast. Het bestuur is bevoegd de dan vast te stellen premie te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25,- per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd.
- (3) Het bestuur kan een besluit tot vaststelling van het loon altijd herzien, zolang niet meer dan vijf kalenderjaren zijn verstreken sinds het einde van het boekjaar waarin de premie verschuldigd is geworden.

## **Artikel 5 Afdracht premie en bijdragen**

- (1) De werkgever draagt de werkgeverspremies aan de stichting af. De premies worden door de stichting bij wijze van voorschot in mindering en op het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies, aan de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt.
- (2) De werkgever is verplicht de verschuldigde premies en bijdragen binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke.
- (3) Betaling van de nota kan, ter keuze van de werkgever, geschieden via automatische incasso of via een andere wijze. Indien de werkgever kiest voor betaling via een andere wijze, is hij per nota een extra bedrag aan kosten verschuldigd van € 2,50.
- (4) De procedure voor het innen van het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies is als volgt:
  - in oktober van het lopende boekjaar wordt een aankondiging aan de werkgevers gedaan over de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering van de opgaven en inlichtingen;
  - in december van het lopende boekjaar wordt de werkgever verzocht die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de totaal verschuldigde premie conform artikel 7 van dit reglement. Tevens worden de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering opnieuw kenbaar gemaakt;
  - na het verstrijken van de in dit verzoek gestelde termijn wordt binnen 1 week gerappelleerd;
  - na het verstrijken van het eerste rappel wordt binnen 2 weken opnieuw gerappelleerd met de aankondiging van een boeteoplegging conform artikel 4 lid 2 van dit reglement;
  - na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de werknemers en/of het medezeggenschapsorgaan van de betreffende werkgever zullen worden ingelicht;
  - 2 weken na dato worden de werknemers en/of het medezeggenschapsorgaan alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 4 lid 2 van dit reglement plaats;
  - wordt niet op deze rappels gereageerd dan stelt de stichting ambtshalve de totaal verschuldigde premie vast rekening houdend met het bepaalde onder artikel 6 lid 2 van dit reglement.

## **Artikel 6 Te late betaling**

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

## **Artikel 7 Opgave en inlichtingen**

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

## **Artikel 8 Terugvordering en verjaring**

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

**Artikel 9      Reglementswijziging en -intrekking**

- (1) Wijziging of intrekking van het reglement geschiedt door het ASF-bestuur in overleg met en/of op verzoek van de ROGB doch uitsluitend voor zover de paritaire commissie toestemming geeft voor deze wijziging of intrekking. Het initiatief tot de wijziging of intrekking kan eveneens genomen worden door de paritaire commissie. In dat geval zal de paritaire commissie aan de ROGB vragen het ASF-bestuur hiervan op de hoogte te stellen.
- (2) Vanaf 1 januari 2025 houdt de Regeling Arbeidsmarkt en Opleidingen voor het Zeefdruk- en Signbedrijf op te bestaan. Een eventueel batig saldo zal ter beschikking worden gesteld ten behoeve van de Regeling Arbeidsmarkt en Opleidingen voor de Grafimediabranche.

**Artikel 10      Hardheidsclausule**

De paritaire commissie is bevoegd ten behoeve van individuele gevallen een van dit reglement afwijkende regeling te treffen indien een strikte toepassing van dit reglement naar het oordeel van de paritaire commissie tot onbillijkheden van overwegende aard zou voeren.

**Artikel 11      Beroep**

Een belanghebbende kan tegen de beslissing van de uitvoeringsorganisatie in beroep komen bij het bestuur.

**Artikel 12      Slotbepaling**

Dit reglement kan worden aangehaald als 'Reglement Regeling Arbeidsmarkt en Opleidingen voor het Zeefdruk- en Signbedrijf'.