STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 14610
2 juni 2025

Grafimedia
ASF Regelingen 2025/2029
Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 mei 2025 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ASF Regelingen voor de Grafimediabranche

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB) namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: het Koninklijk verbond van Grafische Ondernemingen;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1 – DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Cao

De cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche.

1.2 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 1.9 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 1.9 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.
c. Met betrekking tot de Van Werk naar Werkregeling Grafimediabranche en de daaruit voortvloeiende premieheffing voor de financiering van de activiteiten, geldt dat deze niet van toepassing is op werkgevers die vallen onder het Signbedrijf zoals bedoeld in artikel 1.9.9 van deze cao.
d. Niet onder het begrip werkgever vallen de werkgevers die specifiek in de statuten van de stichting ASF of reglementen van de regelingen worden uitgesloten.

1.3 Werknemer

Werknemer is:
a. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.2 sub a genoemde werkgever en een functieniveau heeft conform functiegroep A t/m K zoals bedoeld in artikel 1.5 van deze cao;
b. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.2 sub b genoemde werkgever, een functieniveau heeft conform functiegroep A t/m K zoals bedoeld artikel 1.5 van deze cao 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 1.9 van deze cao;

c. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.2 sub a genoemde werkgever en die valt onder de doelgroep voor de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet (Wet van 9 oktober 2003, Stb. 2003, 375, laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2025);
d. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in artikel 1.2 sub b genoemde werkgever en die valt onder de doelgroep van bovengenoemde Participatiewet 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 1.9 van deze cao.
e. Niet onder het begrip werknemer valt:
   – de buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers, met dien verstande dat de vertegenwoordiger c.q. commercieel buitendienstmedewerker die werkzaam is in het signbedrijf wel onder de werkingssfeer van deze cao valt.
   – de werknemer die in geheel of in overwegende mate werkzaamheden verricht in een tot de onderneming behorende winkel.

1.4 Rechthebbenden en gelijkgestelden

1.4.1 Gezinsleden Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

Met betrekking tot de Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche als bedoeld in paragraaf 2.2 van deze cao geldt voor wat betreft het recht op tegemoetkoming in de medische kosten zoals omschreven in artikel 1 lid 12 van het Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche dat hierop door werknemer ook een beroep kan worden gedaan namens de gezinsleden. Onder gezinsleden moet worden verstaan:

a. de echtgeno(o)t(e) van een werknemer;
b. een ongehuwd persoon die met een ongehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in titel 5A van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
c. een ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer gedurende ten minste een half jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
   – de gezamenlijke huishouding moet op een door het bestuur van het ASF te bepalen wijze zijn aangemeld bij de stichting ASF;
   – tussen beide partners moet een door de stichting ASF voorgeschreven verklaring zijn ondertekend;
   – beide partners moeten op hetzelfde adres zijn ingeschreven in het bevolkingsregister;
   – er is sprake van twee personen waartussen geen bloed- en aanverwantschap in rechte lijn bestaat;
d. de in familierechtelijke betrekking staande en aangehuwde kinderen en pleegkinderen van een werknemer resp. de onder b en c bedoelde ongehuwde (geregistreerde) levenspartner resp. een medeverzekerde voor wie:
   – in het gezin van de werknemer resp. een medeverzekerde kinderbijslag wordt ontvangen;
   – de kinderbijslag wordt betaald aan een inrichting, waarin het kind van de werknemer resp. een medeverzekerde wordt verpleegd;

1.4.2 Gelijkgestelden Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

Met betrekking tot de Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche als bedoeld in paragraaf 2.2 van deze cao geldt voor wat betreft het recht op tegemoetkoming in de medische kosten zoals omschreven in artikel 1 lid 12 van het Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche dat met werknemer gelijk wordt gesteld:

a. de weduwe resp. weduwnaar resp. ongehuwde (geregistreerde) levenspartner van een overleden werknemer, mits deze werknemer gedurende tien jaar direct voorafgaande aan zijn overlijden onafgebroken onder de werkingssfeer van de stichting ASF werkzaam is geweest;
b. de weduwe resp. weduwnaar resp. ongehuwde (geregistreerde) levenspartner van een gepensioneerde werknemer, mits deze werknemer gedurende 10 jaren direct voorafgaande aan zijn pensionering onafgebroken onder de werkingssfeer van de stichting ASF werkzaam is geweest.
c. De werknemer, die ophoudt als zodanig werkzaam te zijn voor zover en zolang hij:
   – een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt;
   – dan wel een volledige uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (hierna 'WAO') of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna 'WIA') ontvangt;
   – dan wel een gedeeltelijke uitkering krachtens de WAO of de WIA ontvangt in combinatie met een gedeeltelijke uitkering krachtens de Werkloosheidswet (hierna 'WW') (waaronder wordt

begrepen zowel de loongerelateerde uitkering als de vervolguitkering).
Op betrokkene rust de plicht aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet.

d. De werknemer, die ophoudt als zodanig werkzaam te zijn voor zover en zolang hij:
   – een volledige uitkering krachtens de WW ontvangt;
   – dan wel een gedeeltelijke uitkering krachtens de WW ontvangt in combinatie met een gedeeltelijke uitkering krachtens de WAO of WIA;

   waarbij onder een WW-uitkering begrepen wordt zowel de loongerelateerde uitkering als de vervolguitkering.
   Op betrokkene rust de plicht aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet.
e. De gepensioneerde mits hij gedurende 10 jaar voor pensionering onafgebroken deelnemer aan het Fonds Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche dan wel de daaraan voorafgaande of daarvoor in de plaats tredende regeling is geweest;
f. De werknemer, die ophoudt als zodanig werkzaam te zijn en die een uitkering ontvangt op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia, mits hij gedurende 10 jaar voor pensionering onafgebroken deelnemer aan het Fonds Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche dan wel de daaraan voorafgaande of daarvoor in de plaats tredende regeling is geweest;

Indien betrokkene in voorkomende gevallen volgens het bestuur ASF onvoldoende aantoont dat hij aan de voorwaarden voldoet, dan is geen sprake van voortduring van de gelijkstelling, tenzij het bestuur ASF anders beslist.

De gelijkstelling als bedoeld in sub a en b van dit artikel eindigt op het moment van hertrouwen resp. aangaan van een geregistreerd partnerschap resp. samenwoning van de gelijkgestelde.

1.5 Handboek functie-indeling Grafimedia

Aan de hand van het Handboek functie-indeling Grafimedia geschiedt de indeling naar functieniveau (A t/m K) door of namens de werkgever volgens de daarin beschreven procedures en spelregels. Zie voor het Handboek functie-indeling Grafimedia het besluit tot algemeen verbindend verklaring van bepalingen van de cao Grafimedia d.d. 18 september 2012 (Staatscourant 21 september 2012, nr. 17097).

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 Commissie cao-zaken (zie artikel 1.7). 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 de functieschaalsalarissen die gekoppeld zijn aan het functieniveau op basis van het Handboek functie-indeling Grafimedia;
– er zal voorzien moeten zijn in een sluitende eigen bezwaarprocedure, waarbij de beroepsgang naar de Commissie cao-zaken is uitgesloten.

Het verzoek tot het mogen toepassen van een afwijkende indelingssystematiek is een verzoek tot dispensatie. Hierop is dan ook het reglement van de Commissie cao-zaken van toepassing. Het reglement is bij deze cao opgenomen.

1.6 ROGB (Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche)

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.

1.7 Commissie cao-zaken ten behoeve van de cao ASF regelingen voor de Grafimediabranche

De Commissie cao-zaken is een aan de ROGB gelieerd en door de ROGB ingesteld orgaan van de werkgevers- en werknemersorganisaties en heeft in het kader van deze cao de volgende taken en bevoegdheden:
– aan de ROGB of cao-partijen gevraagd en ongevraagd advies te geven over verduidelijking en actualisatie van de (werkingssfeer 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;

Voor de samenstelling en werkwijze van de Commissie cao-zaken wordt verwezen naar het reglement. Het reglement is als bijlage bij deze cao opgenomen.

1.8 Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven (ASF)

De Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven (ASF) voert de volgende in deze cao opgenomen regelingen uit:
– Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche
– Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche
– Regeling Vervroegd uittreden Grafimediabranche

1.9 Werkingssfeer

1.9.1 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.

1.9.2 Grafimedia-bedrijf

Tot het grafimedia-bedrijf behoren:
– ondernemingen die zich toeleggen op hoogdruk, diepdruk, vlakdruk, ongeacht het te bedrukken materiaal (het grafisch bedrijf) (zie artikelen 1.9.3 t/m 1.9.5);
– het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf (zie artikel 1.9.6);
– het (grafisch) nabewerkingsbedrijf (zie artikel 1.9.7);
– het zeefdrukbedrijf (zie artikel 1.9.8);
– het signbedrijf (zie artikel 1.9.9);
– het dagbladbedrijf (zie artikel 1.9.10);
– het reprografisch bedrijf (zie artikel 1.9.11);
– het digitaal printbedrijf (zie artikel 1.9.12);
– overigen (zie artikel 1.9.13).

1.9.3 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.

1.9.4 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.

1.9.5 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 1.9.12).
Hiertoe behoren in ieder geval Offsetdrukkerijen, Steendrukkerijen, Blikdrukkerijen, Glasdrukkerijen en ondernemingen waar drukwerk wordt vervaardigd (deels) via fotodruk, dan wel plaatdruk.

b. Niet tot het Vlakdrukbedrijf worden geacht te behoren vlakdrukafdelingen die onderdeel uitmaken van een onderneming in de metaalindustrie.

1.9.6 (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 1.9.3 t/m 1.9.5 en in de artikelen 1.9.8, 1.9.9 en 1.9.12.
Het betreft ondernemingen waar beelddragers 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.

1.9.7 (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, notitieblocs, 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 1.9.12).

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 1.9.13 sub c.

1.9.8 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 1.9.12), 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.

1.9.9 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. Ook kunnen zij verantwoordelijkheid dragen 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.

1.9.10 Dagbladbedrijf

a. 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 1.9.12).
b. Dagbladuitgeverijbedrijven met een eigen drukkerij die voor meer dan 60% van haar productie haar eigen dagbladen drukt, vallen niet onder de Grafimedia cao voor zover zij vallen onder de cao voor het Uitgeverijbedrijf.

1.9.11 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)kopiëren (‘elektrofotografie’), scannen en (digitaal)printen (zie ook artikel 1.9.12), (digitaal)printen (zie ook artikel 1.9.12), 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 bedrijven 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.

1.9.12 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.
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

1.9.13 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.

HOOFDSTUK 2 – ASF-REGELINGEN VOOR DE GRAFIMEDIABRANCHE

2.1 Statuten en reglementen

In de statuten van de stichting ASF en de reglementen van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen wordt een nadere uitwerking gegeven aan de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen. De statuten en reglementen maken onverbrekelijk onderdeel uit van deze cao en zijn tevens als bijlage bij deze cao opgenomen.

2.2 Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

2.2.1 Doelstelling Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

De regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche heeft ten doel:
1. Het op verzoek van de ROGB, geheel of gedeeltelijk financieren van kosten die betrekking hebben op activiteiten die ten doel hebben de veiligheid en gezondheid van werknemers in de Grafimediabranche te bevorderen. Het betreft de volgende activiteiten:
   a. Voorlichting;
   b. Informatieverstrekking;
   c. Advies;
   d. Ontwikkeling van hulpmiddelen.
2. het aan de werknemer al dan niet ten behoeve van zijn gezinsleden, als ook aan gelijkgestelden verstrekken van tegemoetkomingen in medische kosten zoals omschreven in artikel 1 lid 12 van

het Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche, als aanvulling op niet door een ziektekostenverzekeraar of andere instelling vergoede medische kosten, van werknemers in de Grafimediabranche, hun gezinsleden en gelijkgestelden.

2.2.2 Financiering Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

Voor de financiering van de Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche wordt jaarlijks door de stichting ASF 0,25% van het loon, zoals bedoeld in artikel 2.8, bij werkgevers geheven. De werkgever is gerechtigd dit bedrag, nadat de premie is betaald, bij werknemers op het loon in te houden.

De rechthebbenden en gelijkgestelden zoals bedoeld in artikel 1.4 zijn niet gehouden tot premiebetaling.

2.2.3 Aanvraag en behandeling van het subsidieverzoek

De aanvraag en behandeling van het verzoek tot subsidie als bedoeld in artikel 2.2.1 lid 1 van deze cao geschiedt op grond van hetgeen bepaald is in artikel 11 van het Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche.

2.2.4 Aanvraag en behandeling verzoek vergoeding medische kosten

De aanvraag en behandeling van het verzoek tot vergoeding van de medische kosten als bedoeld in artikel 2.2.1 lid 2 van deze cao geschiedt op grond van hetgeen bepaald is in artikel 12 van het Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche.

2.3 Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche

2.3.1 Doelstelling Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche

De Van Werk Naar Werk-regeling heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de kosten die betrekking hebben op in-, door- en uitstroomactiviteiten. Meer specifiek betreft het de volgende activiteiten:

a. activiteiten gericht op het bevorderen van instroom van nieuwe werknemers in de branche door middel van voorlichting, scholing en het creëren en de begeleiding van leer/werkplaatsen en stageplaatsen.
b. activiteiten gericht op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de branche door middel van voorlichting en scholing, alsmede het ontwikkelen en onderhouden van instrumenten waarmee de inzetbaarheid gemeten en gemonitord kan worden.
c. activiteiten gericht op het begeleiden, scholen en/of bemiddelen naar ander werk van (ex) werknemers, van wie onmiddellijk of op langere termijn te verwachten is dat hun arbeidsplaats komt te vervallen of is 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.
d. begeleidingstrajecten die uitgevoerd worden door het mobiliteitscentrum C3 of een daaraan gelijkwaardig mobiliteitscentrum en waarvoor de Raad voor Overleg in de Grafimediabranche (ROGB) een verzoek tot financiering kan indienen, alsmede andere door de ROGB daartoe aangewezen activiteiten met het oog op het bevorderen van werkhervatting;
e. activiteiten gericht op het in stand houden van de infrastructuur die nodig is voor de activiteiten onder a t/m d genoemd. Waarvan uitdrukkelijk uitgesloten de kosten in verband met het eigenlijke cao-overleg.

De aanvraag en behandeling van een verzoek tot subsidie als bedoeld in dit artikel geschiedt op grond van en conform hetgeen hierover is bepaald in artikel 4 van het Reglement Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche.

2.3.2 Financiering Regeling Van Werk naar Werkregeling Grafimediabranche

Voor de financiering van de Regeling Van Werk naar Werkregeling Grafimediabranche wordt jaarlijks door de stichting ASF 0,20% van het loon, zoals bedoeld in artikel 2.8, bij werkgevers geheven. De Van Werk naar Werkregeling is niet van toepassing op het Signbedrijf, zoals bedoeld in artikel 1.9.9 van deze cao.

2.7 Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia

2.7.1 Doelstelling Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia

De Regeling Vervroegd Uitreden Grafimedia heeft ten doel het financieren van de kosten die betrekking hebben op vervroegd uittreden van werknemers die 65 jaar en ouder zijn en werken in zware beroepen.

De ROGB bepaalt aan de hand van de uitkomsten van de sectoranalyse de lijst van de zware beroepen. Deze lijst wordt opgenomen in het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimedia.

2.7.2 Financiering van de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia

Voor de financiering van de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia wordt jaarlijks door de Stichting ASF 0,20% van het loon, zoals bedoeld in artikel 2.8 bij werkgevers geheven. De premieheffing eindigt op 31 december 2025.

Eventueel ontvangen subsidies in het kader van de RVU-regeling komen ten goede aan het RVU-fonds.

2.7.3 Aanvraag en behandeling

De aanvraag en behandeling van het verzoek tot deelname en uitkering op grond van de Regeling als bedoeld in artikel 2.7.1 van deze cao geschiedt op grond van hetgeen is bepaald in het Reglement Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia.

2.8 Heffingsgrondslag: loon

Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie(s) 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.

2.9 Einde premieplicht bij verkrijgen AOW-uitkering

Voor de in hoofdstuk 2 genoemde regelingen eindigt de premieplicht op de eerste dag van de maand waarin de werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering.

Reglement Commissie cao-zaken ten behoeve van de cao Grafimedia en de cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche

Samenstelling

De Commissie cao-zaken is paritair van samenstelling en bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden:
– twee werkgeversleden en twee plaatsvervangende werkgeversleden;
– twee werknemersleden en twee plaatsvervangende werknemersleden.
Vanuit de werkgeversleden kiest de Commissie uit haar midden een voorzitter. Aan de Commissie worden twee secretarissen toegevoegd waarvan er een wordt aangewezen door de werkgeversleden en een door de werknemersleden. Secretarissen maken deel uit van de Commissie en corresponderen namens de Commissie. Voor zowel de voorzitter als de secretarissen worden plaatsvervangers aangewezen.

Secretariaat

Het correspondentieadres van de Commissie is: Boeing Avenue 209, 1119 PD Schiphol-Rijk. De Commissie is telefonisch te bereiken op 020-5435650 en het emailadres is ccz@rogb.nl.

Taken en bevoegdheden van de Commissie

1. Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de ROGB;
2. Desgevraagd adviseren van de ROGB over de vraag of een bedrijf onder de werkingssfeerbepalingen van de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche valt;
3. Toestaan van afwijkingen en vrijstellingen van bepalingen van de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche in op zichzelf staande en bijzondere gevallen en op verzoek van iedere belanghebbende die gebonden is aan de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche, al dan niet voor een daarbij vast te stellen termijn. Het reglement Dispensatieregeling Collectieve Loonsverhogingen is als bijlage aan de Grafimedia cao toegevoegd;
4. Geven van de juiste uitleg van bepalingen van de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen op verzoek van iedere belanghebbende die gebonden is aan de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche, indien deze onduidelijk mochten blijken te zijn;
5. Gevraagd en ongevraagd adviseren van de ROGB en cao-partijen over de werkingssfeer van de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche en doen van voorstellen voor actualisatie dan wel verduidelijking van de werkingssfeer;
6. Beslissen in alle situaties waarin de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen niet voorziet op verzoek van en in samenwerking met de ROGB;
7. Bevoegdheid tot het inschakelen van deskundigen;
8. Uitvoering geven aan het gestelde in artikel 1.8.7. van de Grafimedia cao door te bemiddelen na mediation indien in ondernemingen geen overeenstemming wordt bereikt over afspraken met de medezeggenschap zoals bedoeld in paragraaf 1.8 van de Grafimedia cao. Indien de bemiddeling niet leidt tot overeenstemming tussen partijen, dan beslist de Commissie in de vorm van een bindend advies;
9. Geven van de juiste uitleg van het begrip ‘zwaar beroep’ op verzoek van een belanghebbende die mogelijk recht zou hebben op een uitkering op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche, voor zover hierover onduidelijkheid bestaat;
10. Beslissen over het recht op uitkering in gevallen waarin onduidelijkheid bestaat over de termijn van 10 jaar uit artikel 11, lid 1 onder c van het Reglement regeling vervoegd uittreden Grafimediabranche;
11. Beslissen in gevallen waarin een betrokkene beroep instelt tegen een beschikking van de uitkeringsorganisatie zoals bedoeld in artikel 19 van het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimediabranche;
12. Beslissen in gevallen waarin een betrokkene een beroep doet op de hardheidsclausule als bedoeld in artikel 20 van het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimediabranche.

Voornoemde aan de Commissie toebedeelde taken en bevoegdheden laten onverlet de mogelijkheid van belanghebbenden om zich te wenden tot de rechter.

Procedure en termijnen

Belanghebbenden zoals omschreven onder het kopje “Taken en bevoegdheden” kunnen een schriftelijk en gemotiveerd verzoek bij de Commissie indienen. Het verzoek moet ten minste de volgende gegevens bevatten:
– NAW-gegevens
– naam contactpersoon en telefoonnummer
– nauwkeurige beschrijving van de aard en de strekking van het verzoek
– ondertekening door de verzoeker
Belanghebbende kan voor de onderbouwing van het verzoek alle stukken aandragen die door belanghebbende worden geacht relevant te zijn voor het te nemen besluit.

Het secretariaat neemt de schriftelijke en gemotiveerde verzoeken in behandeling en wel als volgt:

Met betrekking tot de taken genoemd onder de punten 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11 en 12

– In geval van de taken genoemd onder de punten 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11 en 12 worden deze schriftelijk door secretarissen voorbereid en schriftelijk ter goedkeuring aan de overige Commissieleden voorgelegd.
– Indien de Commissieleden eensluidend in hun oordeel zijn dan worden de belanghebbenden binnen 30 dagen nadat het verzoek is ingediend, schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd over het genomen besluit.
– Indien blijkt dat er geen eensluidende besluitvorming kan plaatsvinden dan dragen secretarissen er zorg voor dat het verzoek alsnog wordt geagendeerd voor de eerstvolgende plenaire Commissievergadering. In dit geval worden belanghebbenden binnen 30 dagen nadat het verzoek is ingediend schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd over de voortgang van de behandeling.
– Besluitvorming door de Commissie cao-zaken vindt plaats op basis van meerderheid van

stemmen. Indien meer werkgeversleden dan werknemersleden ter vergadering aanwezig zijn, of omgekeerd, dan brengt de groep waarvan het grootste aantal aanwezig is, hetzelfde aantal stemmen uit als van de andere groep leden aanwezig is.
– Indien de stemmen staken worden belanghebbenden over dat feit binnen 30 dagen schriftelijk geïnformeerd en wordt hen tevens meegedeeld dat besluitvorming tijdelijk voor een door de Commissie te bepalen termijn wordt opgeschort. Tevens wordt belanghebbenden dan meegedeeld dat de zaak dan voorligt bij de ROGB die zich zal beraden over de te nemen vervolgstappen.

Beoordeling met betrekking tot de taak genoemd onder punt 3 (dispensatie)

De Commissie zal op basis van de door belanghebbende toegestuurde stukken beoordelen of sprake is van een dusdanig gewichtige omstandigheid dat de dispensatie geheel of gedeeltelijk toegekend kan worden. Het moet hierbij gaan om een omstandigheid op grond waarvan in redelijkheid niet van belanghebbende kan worden gevergd dat bepalingen uit de cao onverkort worden toegepast. Hiervan is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen die tot de werkingssfeer van de Grafimedia cao/cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche gerekend kunnen worden.

Met betrekking tot dispensatie voor collectieve loonsverhoging(en)

Ingeval het verzoek tot dispensatie een verzoek is op grond van artikel 2.3. Grafimedia cao geldt dat, in plaats van hetgeen in dit reglement is opgenomen over dispensatie, het reglement Dispensatieregeling Collectieve Loonsverhogingen van toepassing is. Dit reglement is als bijlage bij de Grafimedia cao toegevoegd.

Met betrekking tot de taak genoemd onder punt 8 (bemiddeling bij een vastgelopen overleg op ondernemingsniveau tussen werkgever en medezeggenschap)

De taak genoemd onder punt 8 wordt door secretarissen voorbereid en behandeld.

De overige Commissieleden worden over de voortgang van de behandeling en besluitvorming geïnformeerd. Zij worden bij behandeling van de zaak betrokken indien blijkt dat een door secretarissen afgegeven bemiddelingsvoorstel door één van de partijen of beide partijen wordt afgewezen. Op verzoek van beide partijen heeft de Commissie cao-zaken dan de bevoegdheid te beslissen in de vorm van een bindend advies.
- Voor het aanhangig maken van een vastgelopen overleg op ondernemingsniveau geldt dat zowel werkgever als werknemers/het vertegenwoordigend overleg een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot bemiddeling bij de Commissie kunnen indienen.
  Secretarissen van de Commissie nemen een dergelijk verzoek in behandeling door de wederpartij in de gelegenheid te stellen schriftelijk en gemotiveerd te reageren op eerdergenoemd verzoek.
  De wederpartij heeft maximaal 3 weken de tijd te reageren gerekend vanaf de dagtekening van de brief waarin secretarissen aan de wederpartij reactie vragen.
  Secretarissen van de Commissie streven ernaar, gerekend vanaf het moment waarop de reactie van de wederpartij bij hen bekend is, binnen 2 maanden een bemiddeling tussen partijen te realiseren. Binnen de termijn van 2 maanden hebben secretarissen de bevoegdheid een of meerdere hoorzitting(en) tussen partijen te beleggen. Indien daartoe gegronde redenen zijn hebben secretarissen de bevoegdheid van de hiervoor vermelde termijnen af te wijken. Partijen worden ingeval van termijnafwijking geïnformeerd. In het kader van een bemiddeling geven secretarissen aan beide partijen een bemiddelingsvoorstel, dat beide partijen binnen de door secretarissen gestelde termijn (gemotiveerd) kunnen aanvaarden of verwerpen.
  Bij aanvaarding van het bemiddelingsvoorstel is de procedure afgerond.
  Indien één van beide partijen het bemiddelingsvoorstel niet aanvaardt, wordt de zaak geagendeerd voor de eerstvolgende plenaire Commissievergadering. De Commissie heeft dan de bevoegdheid te beslissen in de vorm van een bindend advies.
- Besluitvorming door de Commissie cao-zaken vindt plaats op basis van meerderheid van stemmen. Indien meer werkgeversleden dan werknemersleden ter vergadering aanwezig zijn, of omgekeerd, dan brengt de groep waarvan het grootste aantal aanwezig is, hetzelfde aantal stemmen uit als van de andere groep leden aanwezig is.
- Indien de stemmen staken worden belanghebbenden over dat feit geïnformeerd en wordt hen tevens meegedeeld dat besluitvorming tijdelijk voor een door de Commissie te bepalen termijn wordt opgeschort. Tevens wordt belanghebbenden dan meegedeeld dat de zaak dan voorligt bij de ROGB die zich zal beraden over de te nemen vervolgstappen.

Statuten stichting algemeen sociaal fonds voor de Grafimediabranche

Artikel 1. Naam, zetel

1. De naam van de stichting is Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche. Zij wordt in deze statuten aangeduid als 'de stichting'.

2. De stichting heeft haar zetel in de gemeente Amstelveen.

Artikel 2. Doel, middelen

1. De stichting heeft ten doel de door sociale partners in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche afgesproken regelingen uit te voeren.

2. Het gaat hierbij om de regelingen die zijn vastgelegd in:
   a. het Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche; en
   b. het Reglement Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche; en
   f. het Reglement Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche

4. Elke regeling genoemd onder lid 2 van dit artikel worden door de stichting separaat geadministreerd.

5. De middelen van de stichting worden gevormd door:
   a. de door de werkgevers respectievelijk de werknemers te betalen premies zoals nader vastgelegd in de Cao ASF Regelingen voor Grafimediabranche en in de reglementen van de regelingen zoals genoemd in lid 2 van dit artikel;
   b. de middelen van de regelingen genoemd onder lid 2 van dit artikel;
   c. de opbrengst van de belegde middelen van de stichting;
   d. alle andere baten welke de stichting mochten toevallen.

6. De aan de regelingen toebehorende middelen worden gestort en bewaard op de bankrekening van de stichting.

7. Nadat de in lid 5 van dit artikel vermelde middelen door de stichting zijn ontvangen, worden de middelen toegerekend aan de in lid 2 van dit artikel genoemde regelingen.

8. De opbrengst van belegde middelen zoals genoemd in lid 5 van dit artikel en de eventuele andere baten zoals genoemd in lid 5 van dit artikel worden volgens een door het bestuur vastgestelde wijze verdeeld over de in lid 2 van dit artikel genoemde regelingen.

9. De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de uitvoering, administratie en het beheer komen ten laste van elke regeling afzonderlijk.

Artikel 3. Definities werkgever en werknemer en werkingssfeeromschrijving

1. De definities van het begrip werkgever en werknemer zijn gelijk aan de definities zoals vermeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche, tenzij in de reglementen anders is bepaald.

2. De werkingssfeer is gelijk aan de omschrijving in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche, tenzij in de reglementen anders is bepaald.

Artikel 4. Verplichtingen van werkgevers en werknemers

1. Op grond van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche zijn de werkgevers en hun werknemers gehouden de statuten en de reglementen van de regelingen als genoemd in artikel 2 leden 2 van dit artikel (hierna **'reglementen'**) na te leven. De premieplicht eindigt op de eerste dag van de maand waarin een werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering.

2. De werkgevers zijn gehouden met alle hun ten dienste staande middelen te bevorderen, dat hun werknemers zullen handelen in overeenstemming met de bepalingen opgenomen in de statuten en reglementen.

3. De werkgevers staan jegens de stichting in voor de betaling van de door de werknemers verschuldigde premies, een en ander volgens bij de reglementen te stellen regels.

Artikel 5. Bestuur

1. Het bestuur bestaat uit ten hoogste acht leden, van wie
   a. vier worden benoemd door de werkgeversorganisatie het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen; en
   b. vier worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten:
      twee door FNV; en
      één door CNV; en
      één door De Unie.

   Bestuursleden worden voor een periode van vier jaar benoemd, doch kunnen na afloop van die periode terstond worden herbenoemd.
   Het bestuur stelt daartoe een rooster van aftreden vast. Het bestuurslidmaatschap is onverenigbaar met iedere functie bij de uitvoeringsorganisatie van de stichting.

2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt:
   a. door bedanken;
   b. door overlijden;
   c. door een besluit van de organisatie, welke het betrokken bestuurslid benoemde;
   d. door aftreden volgens een rooster van aftreden.

3. Indien in het bestuur een vacature ontstaat, wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien door de organisatie door welke het lid, wiens zetel is opengevallen, was benoemd. Het bestuur blijft wettig samengesteld en behoudt al zijn bevoegdheden zolang ten minste één werkgevers- en één werknemerslid daarvan rechtsgeldig deel uitmaken.

4. Ingeval van ontstentenis of belet van een of meer bestuurders, berust het bestuur tijdelijk bij de overblijvende bestuurder(s). Ingeval van ontstentenis of belet van alle bestuurders wordt in de ledige plaatsen voorzien op de wijze zoals beschreven in artikel 5.1.

5. Bij de vervulling van hun taak richten de bestuurders zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden organisatie. Ingeval een bestuurder een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat strijdig is met het belang van de stichting, dan deelt de betreffende bestuurder niet mee in de beraadslaging en onthoudt de bestuurder zich van de aan een besluit voorafgaande stemming. Wanneer hierdoor geen besluit kan worden genomen, wordt het besluit toch genomen door het bestuur onder schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen.

6. De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde bestuursvergadering vergoeding van de ter uitoefening van hun functie gemaakte reis- en verblijfkosten, volgens daarvoor door het bestuur te stellen regelen.

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

Artikel 6. Voorzitters en secretarissen

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

2. Het bestuur kiest uit zijn midden een secretaris van werkgeverszijde en een secretaris van werknemerszijde. Voor de duur van het kalenderjaar, dat de voorzitter van werkgeverszijde, respectievelijk van werknemerszijde optreedt als voorzitter, treedt de secretaris van werknemerszijde, respectievelijk van werkgeverszijde op als secretaris en de secretaris van werkgeverszijde respectievelijk van werknemerszijde als plaatsvervangend secretaris.

3. De fungerend voorzitter heeft de leiding van de bestuursvergaderingen. Bij ontstentenis van de fungerend voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op.

Artikel 7. Vertegenwoordiging

De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het voltallige bestuur of door een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde gezamenlijk.

Artikel 8. Bestuursvergaderingen

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

2. Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige werkgeversbestuursleden evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige werknemersbestuursleden. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersbestuursleden niet even groot, dan brengt elk van de leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk van de leden van de groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.
   Een bestuurslid kan een ander bestuurslid aanwijzen om hem ter vergadering te vertegenwoordigen. Die aanwijzing moet schriftelijk vóór de aanvang van de vergadering kenbaar zijn gemaakt. Een bestuurslid kan maximaal één ander bestuurslid vertegenwoordigen. Ingeval een bestuurslid gebruik maakt van deze machtiging, wordt voor het uitbrengen van stemmen het afwezige bestuurslid geacht ter vergadering aanwezig te zijn.

3. Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen wanneer ten minste de helft van de bestuursleden ter vergadering aanwezig is. In geval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand opnieuw in vergadering bijeengeroepen. In die vergaderingen kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens onvoltalligheid geen besluit kon worden genomen.
   In spoedeisende gevallen, dat ter beoordeling van de voorzitters, kan het bestuur langs de weg van schriftelijke besluitvorming een besluit nemen. Hiertoe zullen de voorzitters schriftelijk aan de bestuursleden een voorstel doen. De bestuursleden hebben veertien dagen nadien de mogelijkheid om te kennen te geven dat een of meer van hen zich niet met het voorstel kan verenigen. Indien een of meer van de bestuursleden zich niet met het voorstel kan verenigen, wordt het voorstel op een bestuursvergadering behandeld.

4. Het bestuur beslist bij gewone meerderheid van stemmen, voor zover in de statuten niet anders is bepaald.

Artikel 9. Taken en bevoegdheden van het bestuur

1. Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en de reglementen, is belast met het beheer van het fondsvermogen en stelt jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met gecertificeerde bevoegdheid gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.

2. Het verslag moet overeenkomstig de in de reglementen van de regelingen genoemde bestedingsdoeleinden en activiteiten zijn gespecificeerd. Uit het verslag moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoeleinden zijn gedaan.

3. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van de stichting en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaats(en). Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag toegezonden aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

4. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot het verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.

5. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op van te verwachten inkomsten en uitgaven van het daaropvolgende jaar voor wat betreft de Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche,

de Regeling Van Werk naar Werk in de Grafimediabranche en de Regeling Vervoegd Uittreden Grafimediabranche. De begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de in de reglementen van de regelingen genoemde bestedingsdoeleinden en activiteiten. Deze begroting is voor de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar. Het bestuur kan besluiten voor die beschikbaarstelling een kostenvergoeding in rekening te brengen.

6. Het bestuur kan bepaalde bevoegdheden mandateren aan de uitvoeringsorganisatie.

Artikel 10. Rekeningen

1. Het bestuur roept voor bepaalde omschreven werkzaamheden afzonderlijke rekeningen in het leven, waarvan de inkomsten en uitgaven gescheiden worden gehouden van de overige middelen van de stichting.

2. Het bestuur stelt voor elke door hem ingestelde rekening een afzonderlijk reglement vast.

Artikel 11. Beheer vermogen

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 lid 1 roept het bestuur voor bepaalde omschreven werkzaamheden afzonderlijke rekeningen in het leven, echter onverminderd de aansprakelijkheid van het totale vermogen van de stichting voor betaling van haar schulden overeenkomstig de wet.

2. Het bestuur zal de kosten van beheer en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen. De kosten van het beheer van het vermogen worden per regeling en per rekening vastgesteld en toegekend aan de betreffende regeling of rekening.

Artikel 12. Uitvoeringsorganisatie

1. Het bestuur draagt de uitvoering van de administratievoering, het vermogensbeheer en de bestuursondersteuning op aan een uitvoeringsorganisatie.

2. De met de opdracht verband houdende activiteiten worden in een uitvoeringsovereenkomst tussen de stichting en de uitvoeringsorganisatie vastgelegd.

Artikel 13. Externe accountant

1. Het bestuur benoemt en ontslaat een externe registeraccountant en draagt de controle van de jaarrekening van de stichting op aan deze accountant. Taken en bevoegdheden van de externe accountant worden voor het overige geregeld in een door het bestuur vast te stellen opdrachtbrief.

2. De door het bestuur aangewezen externe registeraccountant brengt jaarlijks een rapport uit over zijn bevindingen en over de balans en de rekening van baten en lasten.

3. Het verslag is overeenkomstig de statutaire bestedingsdoeleinden respectievelijk activiteiten gespecificeerd en gecontroleerd door de accountant; uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoeleinden zijn gedaan.

Artikel 14. Boekjaar

Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 15. Reglementen

1. Het bestuur stelt de reglementen vast, welke bepalingen bevatten ten aanzien van de door de stichting te verlenen financiële bijdragen.

2. Bij reglement kan het bestuur bevoegdheden mandateren aan derden genoemd in dat reglement; het bestuur blijft echter verantwoordelijk.

3. Alle onderwerpen van algemene aard kunnen worden geregeld in de reglementen.

4. Het bestuur is bevoegd tot het wijzigen en intrekken van de reglementen.

5. De reglementen en de wijzigingen in de reglementen treden niet in werking voordat een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur

ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de stichting is gevestigd.

Artikel 16. Statutenwijziging

1. Tot wijziging van de statuten kan door het bestuur worden besloten in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering.

2. Elke wijziging van de statuten moet bij notariële akte worden vastgelegd.

3. Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en van de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het in artikel 289 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde register.

4. Wijzigingen in de statuten treden niet in werking voordat een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de stichting is gevestigd.

Artikel 17. Ontbinding en liquidatie

1. De stichting wordt ontbonden:
   a. bij besluit van het bestuur in een daartoe uitgeschreven vergadering;
   b. na faillietverklaring door hetzij de opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel, hetzij door insolventie;
   c. door de rechter in de gevallen in de wet bepaald.

2. Bij het nemen van een besluit tot ontbinding benoemt het bestuur een of meer personen die met de vereffening worden belast.

3. Na het besluit tot ontbinding, wordt in stukken en aankondigingen die van de stichting uitgaan, aan de naam toegevoegd: ‘in liquidatie’.

4. Gedurende de vereffening treden de vereffenaars in de bevoegdheden en verplichtingen van het bestuur. Na het in werking treden van het besluit tot ontbinding zijn door werkgevers en werknemers geen premies meer verschuldigd over daarna gelegen perioden, en kunnen geen wijzigingen meer in de statuten en de reglementen van de stichting worden aangebracht.

5. Het bestuur beslist in het besluit tot ontbinding over de bestemming van het bij ontbinding aanwezige vermogen. Aan een eventueel batig liquiditeitssaldo wordt een bestemming gegeven die zoveel mogelijk in overeenstemming is met het doel van de onder de stichting vallende regelingen.

6. De vereffenaars brengen zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen zes maanden na het tijdstip waarop de vereffeningwerkzaamheden het definitief afleggen van rekening en verantwoording mogelijk maken, schriftelijk verslag uit van de vereffening door neerlegging van een rekening van ontvangsten en uitgaven over de periode gelegen tussen het einde van het boekjaar waarover zij laatstelijk ingevolge artikel 13 de jaarrekening hebben vastgesteld en het einde van de vereffeningwerkzaamheden.

7. Bij besluit benoemt het bestuur een bewaarder, onder wie de boeken en bescheiden van de stichting gedurende zeven jaren blijven berusten.

Artikel 18. Slotbepaling.

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

Reglement regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

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 als bedoeld in de statuten 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) *gezinsleden:* gezinsleden als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
7) *gelijkgestelden:* gelijkgestelden als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche
8) *de werkgever:* de werkgever als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
9) *de ROGB:* de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche;
10) *uitvoeringsorganisatie:* de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in de statuten van de stichting;
11) *arbeidsongeschiktheidswetgeving:* Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) respectievelijk Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
12) *medische kosten:* alle kosten als vermeld in de artikelen 14 t/m 21 van dit reglement;
13) *medezeggenschap:* de centrale ondernemingsraad (COR), groepsondernemingsraad (GOR), ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel de werknemers;
14) *de regeling:* de Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche, zoals vermeld in artikel 2.2 van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche.

Artikel 2. Doel

1. Dit reglement dient ter uitvoering van de doelstellingen van de onderhavige regeling zoals geformuleerd in artikel 2.2.1 van de cao. Deze doelstellingen zijn:
   Het op verzoek van de ROGB, geheel of gedeeltelijk financieren van kosten die betrekking hebben op activiteiten die ten doel hebben de veiligheid en gezondheid van werknemers te bevorderen.
   Het betreft de volgende activiteiten:
   a. voorlichting;
   b. informatieverstrekking;
   c. advies;
   d. ontwikkeling van hulpmiddelen.

2. Het aan de werknemer al dan niet ten behoeve van zijn gezinsleden, als ook aan gelijkgestelden verstrekken van tegemoetkomingen in medische kosten zoals omschreven in artikel 1 lid 12 van dit reglement, als aanvulling op niet door een ziektekostenverzekeraar of andere instelling vergoede medische kosten, van werknemers, hun gezinsleden en gelijkgestelden.

Artikel 3. Middelen

1. De middelen van de onderhavige regeling worden gevormd door:
   a. de jaarlijks (conform artikel 2.2.2 van de cao) door de stichting bij werkgevers geheven premie; deze premie bedraagt 0,25% van het loon zoals bedoeld in artikel 4 van dit reglement. De werkgever is, nadat de premie is betaald, gerechtigd dit bedrag bij zijn werknemers op het loon in te houden;
   b. de opbrengst van de belegde middelen van de onderhavige regeling;
   c. alle andere baten welke aan de regeling mochten toevallen.

2. De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de uitvoering, administratie en het beheer komen ten laste van de onderhavige regeling.

Artikel 4. 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 5. Vaststelling loon berekening premies

1. De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 3 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 8 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 6. Afdracht premie en bijdragen

1. De werknemerspremies worden door de werkgever bij elke loonbetaling ingehouden en worden door de stichting, bij wijze van voorschot en in mindering op het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies, aan de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt.

2. De werkgever draagt de werknemerspremies aan de stichting af.

3. De werkgever is verplicht de verschuldigde premies en bijdragen binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke.

4. 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.

5. 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 8 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 5 lid 2 van dit reglement;
   – na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de medezeggenschap van de betreffende werkgever zal worden ingelicht;
   – 2 weken na dato wordt de medezeggenschap alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 5 lid 2 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 7 lid 2 van dit reglement.

Artikel 7. 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 8. Opgaven 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 het reglement nodig acht.

2. Voor alle activiteiten die verband houden met het hiervoor genoemde lid 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 9. Terugvordering en verjaring

1. De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane vergoedingen kunnen worden teruggevorderd.
   Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane vergoedingen, 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, evenals 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 vergoedingen zijn verstrekt.

Artikel 10. Anti-cumulatie

Met betrekking tot de artikelen 5, 6, 7, 8 en 9 van dit reglement geldt dat de schadevergoeding dan wel boeteoplegging ten aanzien van eenzelfde geconstateerde niet-naleving van de in voornoemde artikelen genoemde verplichtingen niet door zowel een paritair orgaan als cao-partijen kunnen worden gevorderd.

Artikel 11. Aanvraag en behandeling van een subsidieverzoek

1. Een aanvraag tot subsidie op grond van artikel 2.2.1 lid 1 sub a t/m d van de cao wordt in behandeling genomen nadat hiervoor een schriftelijk verzoek is ontvangen. De verstrekte gegevens zullen worden gecontroleerd. Een financiële bijdrage op grond van artikel 2.2.1 lid 1 sub a t/m d van de cao wordt slechts verstrekt indien:
   a. De subsidie-verzoekende instelling een begroting heeft ingediend die gespecificeerd is volgens de bestedingsdoeleinden en activiteiten als bedoeld in artikel 2 van dit reglement en artikel 2.2.1 lid 1 sub a t/m d van de cao.
   b. De subsidie-ontvangende instelling in voorkomend geval jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verantwoording overlegt over de besteding van de gelden, welke verantwoording (ten minste) moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten bedoeld in artikel 2 van dit reglement artikel 2.2.1 lid 1 sub a t/m d van de cao en geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het jaarverslag.

2. Financiële bijdragen worden slechts gedaan voor zover de in de stichting aanwezige middelen, na aftrek van alle door de stichting verschuldigde uitvoeringskosten, voor de uitbetaling daarvan toereikend zijn.

Artikel 12. Aanvraag en behandeling van een verzoek om vergoeding

1. De werknemer dient bij de stichting een aanvraag in voor een vergoeding in de voor eigen rekening komende kosten van een voorziening of behandeling zoals bedoeld in artikel 2 van dit reglement en in artikel 2.2.1 lid 2 van de cao en nader gespecificeerd in de artikelen 14 t/m 21 van dit reglement.
   Bij de indiening wordt gebruik gemaakt van door de stichting verstrekte aanvraagformulieren. De werknemer dient daarbij nota's of andere bescheiden mee te zenden waaruit blijkt dat kosten zijn gemaakt. De uitvoeringsorganisatie beslist op de aanvragen krachtens dit reglement.
   Ingeval van afwijzing van het verzoek volgt een gemotiveerde afwijzingsbeslissing.

2. Vergoedingen worden slechts gedaan voor zover de voor deze regeling bestemde middelen, na aftrek van alle door de stichting verschuldigde uitvoeringskosten, voor de uitbetaling daarvan toereikend zijn.

Artikel 13. Gemoedsbezwaren

1. De werkgever of de werknemer, die overwegende gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, en daarvan een verklaring overlegt volgens een door het bestuur vast te stellen model, waaruit blijkt dat hij noch zichzelf noch iemand anders, noch zijn eigendommen in enigerlei vorm tegen enig onzeker voorval heeft verzekerd, kan op zijn verzoek door het bestuur worden ontheven van de op hem rustende verplichting tot inhouding en afdracht aan de stichting resp. tot

afdracht aan de werkgever van de werknemersbijdrage als bedoeld in artikel 3 lid 1 sub a van dit reglement.

2. De in het eerste lid bedoelde ontheffing wordt ingetrokken:
   a. op verzoek van degene aan wie zij is verleend;
   b. wanneer de gemoedsbezwaren naar het oordeel van het bestuur niet langer kunnen worden geacht te bestaan.

3. De werknemer, in dienst van een werkgever, aan wie een ontheffing als in het eerste lid bedoeld is verleend, is gehouden in plaats van de werkgever zelf de werknemersbijdrage aan de stichting te betalen, tenzij de werknemer ingevolge het eerste lid is ontheven van de verplichting tot het afdragen van die bijdrage aan de werkgever.

4. De werknemer aan wie ontheffing als bedoeld in het eerste lid is verleend heeft geen recht op een tegemoetkoming in medische kosten zoals genoemd in de artikelen 14 tot en met 21 van dit reglement.

Artikel 14. Verpleging in een ziekenhuis, sanatorium, herstellingsoord, kindertehuis en andere inrichtingen

1. De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden recht op verpleging voor rekening van de stichting in Nederlandse ziekenhuizen, sanatoria, herstellingsoorden, kindertehuizen, psychiatrische inrichtingen, tehuizen voor zwakzinnigen, spastisch, geestelijk of lichamelijk gehandicapten, revalidatie-inrichtingen of andere daarmee door het bestuur gelijkgestelde inrichtingen in Nederland, indien en voor zover verpleging in die inrichting naar het oordeel van een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige tot behoud of herstel van de gezondheid van de betrokkene noodzakelijk is.

2. In afwijking van het in het eerste lid bepaalde hebben de werknemers voor zich en hun gezinsleden recht op verpleging voor rekening van de stichting in een in het buitenland gevestigde inrichting voor het ondergaan van een openhartoperatie, onder de voorwaarde genoemd in het eerste lid en overigens met inachtneming van het hierna bepaalde.

3. Het bestuur kan in bijzondere gevallen een vergoeding verlenen in de verpleegkosten ter zake van opname in een buitenlandse inrichting om andere redenen dan genoemd in het tweede lid.

4. De verpleegkosten komen, onverminderd het in het eerste en tweede lid van dit artikel bepaalde, slechts voor rekening van de stichting, indien de verpleging plaatsvindt in een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen inrichting en indien de door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige in de gelegenheid is gesteld zich van tevoren van de noodzakelijkheid van de verpleging te overtuigen.
   Bij het aanwijzen van de inrichting zal de uitvoeringsorganisatie zoveel mogelijk rekening houden met de verlangens van de werknemer, met dien verstande dat de stichting nimmer een hoger bedrag aan verpleegkosten voor zijn rekening zal nemen dan overeenkomt met de naar het oordeel van de uitvoeringsorganisatie normale verpleegkosten.

5. Gedurende een periode van maximaal drie jaar kan een vergoeding worden toegekend ter hoogte van de zgn. lage eigen bijdrage krachtens de Wet langdurige zorg, die gehanteerd wordt voor de betreffende werknemer. De vergoeding bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten.

6. Indien de verpleegkosten niet door de ziektekostenverzekeraar worden vergoed en geheel of gedeeltelijk voor eigen rekening van de werknemer komen, worden de voor eigen rekening komende verpleegkosten vergoed gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden.

Artikel 15. Vergoeding van reis- en logieskosten

1. De werknemers hebben, indien zij of hun gezinsleden buiten hun woonplaats dan wel op meer dan 5 kilometer van hun woonplaats worden verpleegd of langdurig medisch behandeld worden in een inrichting in Nederland recht op vergoeding van reiskosten:
   a. welke door de gezinsleden van de werknemer resp. door de werknemer zijn gemaakt voor het bezoeken van de zieke;
   b. welke de zieke heeft gemaakt die een weekeinde of feestdagen heeft doorgebracht in het gezin waartoe hij of zij behoort. In dat geval worden ook de reiskosten van een begeleider vergoed.

2. Reiskosten uit hoofde van dit artikel worden vergoed tot het bedrag dat gevormd wordt door een

door het bestuur vast te stellen bedrag per kilometer te vermenigvuldigen met het aantal kilometers tussen de woonplaats van degene ten behoeve waarvan een vergoeding voor reiskosten wordt verstrekt en de plaats van de verpleging.

3. Reiskosten van lokaal vervoer binnen de woonplaats van de werknemer worden niet vergoed. Kosten van vervoer binnen de woonplaats per ambulance of taxi worden, mits deze wijze van vervoer medisch noodzakelijk is, wel vergoed.

4. De vergoeding van de reiskosten als bedoeld in het eerste lid van dit artikel zal slechts worden verleend als de verpleging buiten de woonplaats ten minste een week heeft geduurd en wordt toegekend vanaf het moment van de opneming ter verpleging voor maximaal 3 bezoeken per week.
   De vergoeding van de reiskosten, als bedoeld in het eerste lid, zal ten hoogste gelijk zijn aan het bedrag dat overeenkomstig de in lid 2 van dit artikel vermelde wijze, vice versa, wordt berekend. Zij omvat niet de kosten van het lokaal vervoer binnen de woonplaats van de werknemer.

5. De werknemers hebben gedurende de verplegingsduur in een buitenlandse inrichting, als bedoeld in het tweede lid van artikel 14, bovendien recht op een tegemoetkoming in de logieskosten van de begeleider tot ten hoogste 80% van de kosten van noodzakelijk logies met een maximum van € 25,– per dag, mits de begeleiding naar het oordeel van een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige medisch noodzakelijk is.

Artikel 16. Dieet

1. De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van dieet indien het gebruik daarvan:
   a. na een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben, volgens een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige, medisch noodzakelijk wordt geacht tot behoud of herstel van de gezondheid van betrokkene, en
   b. buitengewone kosten met zich meebrengt.

2. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen, dient een dieet voor meer dan het laagste bedrag dat volgens de dieetkostentabel van de buitengewone lastenregeling van de inkomstenbelasting aftrekbaar is, kostenverhogend te zijn.
   De vergoeding bedraagt maximaal € 500,– per jaar.

Artikel 17. Thuiszorg

1. De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden, als bedoeld in artikel 1.4.1 sub a tot en met d van de cao, gedurende een periode van drie jaar recht op een tegemoetkoming in de kosten van thuiszorg, waaronder hier uitsluitend wordt verstaan gezinsverzorging en persoonlijke verzorging, indien de werknemer of het gezinslid, na een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben, gedurende ten minste een week door ziekte in belangrijke mate buiten staat is het gezin te verzorgen dan wel de persoonlijke verzorging ter hand te nemen.
   Daarnaast kan, onder door het bestuur te bepalen voorwaarden, een vergoeding worden verstrekt indien sprake is van een sociale indicatie.

2. De vergoeding bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, met een maximum van € 50,– per week, doch niet langer dan drie jaar. Deze vergoeding wordt uitgekeerd volgens daartoe door het bestuur te stellen regels.

Artikel 17a. Prothesen, hulpmiddelen en behandelingen

1. De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van prothesen, hulpmiddelen, waaronder begrepen het huren van prothesen en hulpmiddelen, en behandelingen, echter alleen indien een door de uitvoeringsorganisatie aan te wijzen geneeskundige die prothese, hulpmiddel of behandeling medisch noodzakelijk heeft bevonden.

2. Het bestuur bepaalt welke prothesen, hulpmiddelen en behandelingen als zodanig kunnen worden aangemerkt.

3. De vergoeding voor een prothese, hulpmiddel of behandeling bedraagt ten hoogste 80% van de voor eigen rekening komende kosten, tot een maximum van € 1.000,–.

Artikel 17b. Gebitsprothesen

1. De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van gebitsprothesen.

2. Het bestuur bepaalt wat als een gebitsprothese kan worden aangemerkt.

3. De vergoeding voor een gebitsprothese bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, met een maximum van € 1.500,– in totaal gedurende een periode van telkens drie volle kalenderjaren, voor het eerst beginnend op 1 januari 2022, vervolgens per 1 januari 2025, per 1 januari 2028 enzovoorts.

Artikel 18. Vergoeding van kosten in verband met gezinsuitbreiding

1. De werknemer heeft bij zwangerschap van zijn echtgenote of van de vrouw met wie hij een geregistreerd partnerschap is aangegaan of van de vrouw met wie hij duurzaam samenwoont in de zin van artikel 1.4.1 sub a t/m c van de cao recht op een vergoeding ten bedrage van € 150,–.

2. Bij zwangerschap van een werknemer heeft zij eveneens recht op deze vergoeding.

3. De aanvraag om een vergoeding kan eerst worden gedaan nadat de bevalling heeft plaats gevonden.
   Ingeval de zwangerschap echter voordien eindigt, dient er een verklaring van een geneeskundige of verloskundige te worden overgelegd, waaruit blijkt dat de zwangerschap ten minste 26 weken gevorderd was.

4. Ter zake van de geboorte van een tweeling wordt een vergoeding van € 300,– en ter zake van de geboorte van een drieling wordt een vergoeding van € 450,– uitgekeerd.

Artikel 19. Alternatieve geneeswijzen

1. De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van alternatieve geneeswijzen die betrekking hebben op acupunctuur, homeopathie, antroposofie, chiropractie, manuele geneeskunde, voetreflextherapie, hypnotherapie, neuraaltherapie, haptotherapie, mesologie, psychosociale therapie en EMDR-therapie.

2. De vergoeding bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, in totaliteit voor alternatieve geneeswijzen maximaal € 300,– per jaar.

3. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient:
   – de zorgverzekeraar van de werknemer een vergoeding voor de betreffende alternatieve geneeswijze te verstrekken, of
   – de werknemer of zijn gezinslid door zijn geneeskundige doorverwezen te zijn naar een door het bestuur als zodanig erkende alternatieve genezer, indien de zorgverzekeraar geen vergoeding verstrekt.

Artikel 20. Terminale thuiszorg

1. De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de verpleegkosten van terminale thuiszorg.

2. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben waarbij de aanvraag door een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige dient te worden onderschreven.

3. Het bedrag van de vergoeding bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten met een maximum van € 140,– per dag en wordt uitgekeerd volgens daartoe door het bestuur te stellen regels.

Artikel 21. Bijzondere aanschaffingen en bijzondere behandelingen

1. Aan werknemers en hun gezinsleden wordt, gehoord een door de uitvoeringsorganisatie daartoe aangewezen geneeskundige, een vergoeding toegekend in de kosten van bijzondere aanschaffingen, waaronder begrepen het huren van deze bijzondere aanschaffingen, of bijzondere behandelingen t.b.v. henzelf of t.b.v. hun gezinsleden, met inachtneming van het hierna bepaalde.

2. Het bestuur bepaalt welke aanschaffingen en welke behandelingen als bijzonder kunnen worden aangemerkt.

3. Een tegemoetkoming in de kosten van bijzondere aanschaffingen of van bijzondere behandelingen wordt verstrekt tot ten hoogste 80% van de voor eigen rekening van de werknemer komende kosten, tot een maximum van € 2.500,–, en wordt slechts eenmaal verleend, tenzij het bestuur anders beslist op grond van een advies van een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige. In dat geval is het overigens in de vorige leden van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
   Geen vergoeding wordt verstrekt, indien het bedrag van de vergoeding en/of het totaalbedrag van de huur, minder dan € 115,– zou bedragen.

Artikel 22. Geneeskundig onderzoek

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

Artikel 23. Beëindiging van de vergoeding

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

Artikel 24. Weigering van de vergoeding

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

Artikel 25. Wijziging van een inmiddels toegekende vergoeding

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

Artikel 26. Geen aanspraak op vergoeding

Op in dit reglement geregelde vergoedingen kan geen aanspraak worden gemaakt:
1. in gevallen, waarin het ziektegeval, ter zake waarvan overigens een vergoeding zou kunnen worden toegekend, al is begonnen voor de dag waarop degene die haar aanvraagt werknemer is geworden;
2. indien de aanvraag daartoe niet is ingediend binnen een termijn van 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de kosten zijn gemaakt, dan wel na de datum van de bevalling van een kind conform artikel 18 van dit reglement waarvoor ingevolge dit reglement een vergoeding kan worden verstrekt;
3. indien de werknemer en/of gezinsleden, op wie de aanvraag betrekking heeft, buiten Nederland wonen of verblijf houden;
4. voor zover de kosten als in dit reglement bedoeld op enigerlei wijze door een ander fonds, een andere instelling, dan wel krachtens de wet worden vergoed of kunnen worden vergoed;
5. zonder overlegging van nota's of andere bescheiden waaruit voor het bestuur blijkt dat de kosten zijn gemaakt;
6. indien en voor zolang de werkgever de bijdrage niet aan de stichting heeft afgedragen;
7. geen vergoeding wordt verstrekt indien het bedrag van de vergoeding minder dan € 25,– zou bedragen, tenzij anders in dit reglement aangegeven.

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

Artikel 27. Beroep

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

Artikel 28. Reglementswijziging en intrekking

Wijziging of intrekking van dit reglement geschiedt door het bestuur in overleg met en/of op verzoek van de ROGB. Indien het bestuur besluit tot opheffing van de regeling, dan zal een eventueel batig saldo ter beschikking worden gesteld aan een of meer door de ROGB te bepalen regeling(en) en/of rekening(en).

Artikel 29. Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als 'Reglement Regeling Gezondheidszorg voor de Grafimediabranche'.

Reglement regeling van werk naar werk Grafimediabranche

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 ex-werknemer:* de ex-werknemer die werkloos is geworden 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) *de werkgever:* de werkgever als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
8) *de regeling:* de Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche zoals vermeld in artikel 2.3 van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
9) *de ROGB:* de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche;
10) *uitvoeringsorganisatie:* de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in de statuten van de stichting;
11) *medezeggenschap:* de centrale ondernemingsraad (COR), groepsondernemingsraad (GOR), ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel de werknemers;
12) *mobiliteitscentrum C3:* het mobiliteitscentrum C3;
14) *Commissie cao-zaken:* de commissie cao-zaken zoals vermeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche

Artikel 2. Doel

1. Dit reglement dient ter uitvoering van de doelstellingen van de onderhavige regeling zoals geformuleerd in de cao.

2. De onderhavige regeling heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de kosten die betrekking hebben op in-, door- en uitstroomactiviteiten. Meer specifiek betreft het de volgende activiteiten:
   a. activiteiten gericht op het bevorderen van instroom van nieuwe werknemers in de branche door middel van voorlichting, scholing en het creëren en de begeleiding van leer/werkplaatsen en stageplaatsen;
   b. activiteiten gericht op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de branche door middel van voorlichting en scholing, alsmede het ontwikkelen en onderhouden van instrumenten waarmee de inzetbaarheid gemeten en gemonitord kan worden;
   c. activiteiten gericht op het begeleiden, scholen en/of bemiddelen naar ander werk van (ex) werknemers, van wie onmiddellijk of op langere termijn te verwachten is dat hun arbeidsplaats komt te vervallen of is 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;
   d. begeleidingstrajecten die uitgevoerd worden door het mobiliteitscentrum C3 of een daaraan gelijkwaardig mobiliteitscentrum en waarvoor de ROGB een verzoek tot financiering kan indienen, alsmede andere door de ROGB daartoe aangewezen activiteiten met het oog op het bevorderen van werkhervatting;
   e. activiteiten gericht op het in stand houden van de infrastructuur die nodig is voor de activiteiten onder a t/m d genoemd. Waarvan uitdrukkelijk uitgesloten de kosten in verband met het eigenlijke cao-overleg.

Artikel 3. Middelen

1. De middelen van de regeling worden gevormd door:
   a. de jaarlijks (conform artikel 2.3.2 van de cao) door de stichting bij werkgevers geheven premie; deze premie bedraagt 0,20% van het loon zoals bedoeld in artikel 5 van dit reglement;
   b. de jaarlijkse opbrengst van de belegde middelen van de regeling;
   c. alle andere baten die aan de regeling mochten toevallen.

2. De kosten die worden gemaakt ten behoeve van uitvoering, administratie en het beheer komen ten laste van de onderhavige regeling.

Artikel 4. Financiële bijdragen op verzoek van de ROGB

1. Een aanvraag tot subsidie op grond van artikel 2.3.1 van de cao wordt in behandeling genomen nadat hiervoor een schriftelijk verzoek is ontvangen. De verstrekte gegevens zullen worden gecontroleerd. Een financiële bijdrage op grond van artikel 2.3.1 van de cao wordt slechts verstrekt indien:
   a. De subsidie-verzoekende instelling een begroting heeft ingediend die gespecificeerd is volgens de bestedingsdoeleinden (als bedoeld in artikel 2 van dit reglement) en activiteiten bedoeld in artikel 2.3.1 van de cao.
   b. De subsidie-ontvangende instelling in voorkomend geval jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verantwoording overlegt over de besteding van de gelden, welke verantwoording (ten minste) moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen (als bedoeld in artikel 2 van dit reglement) en activiteiten bedoeld in artikel 2.3.1 van de cao en geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het jaarverslag.

2. Financiële bijdragen worden slechts gedaan voor zover de in de stichting aanwezige middelen, na aftrek van alle door de stichting verschuldigde uitvoeringskosten, voor de uitbetaling daarvan toereikend zijn.

Artikel 5. Heffingsgrondslag; loon

1. Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie is de som van 12 maal het vaste maandsalaris (incl. persoonlijke toeslagen 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 (incl. persoonlijke toeslagen en vakantietoeslag), zoals dat geldt per eerste periode van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde ploegentoeslag wordt hierin meegenomen.

2. 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 premie 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 6. Vaststelling loon voor berekening premies

1. De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 3 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 9 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 alsdan vast te stellen premie te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25,– per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd.

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

Artikel 7. Afdracht premie en bijdragen

1. De door de werkgever verschuldigde premie wordt door de stichting, bij wijze van voorschot en in mindering op het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies, aan de werkgever in

rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt.

2. De werkgever draagt de premies aan de stichting af.

3. De werkgever is verplicht de verschuldigde premies en bijdragen binnen 7 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke.

4. 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.

5. De procedure voor het innen van het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies is als volgt:
   a. 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;
   b. 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 5 van dit reglement. Tevens worden de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering opnieuw kenbaar gemaakt;
   c. na het verstrijken van de in dit verzoek gestelde termijn wordt binnen 1 week gerappelleerd;
   d. na het verstrijken van het eerste rappel wordt binnen 2 weken opnieuw gerappelleerd met de aankondiging van een boeteoplegging conform artikel 6 lid 2 van dit reglement;
   e. na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de werknemers en/of de medezeggenschap van de betreffende werkgever zullen worden ingelicht;
   f. 2 weken na dato worden de werknemers en/of de medezeggenschap alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 6 lid 2 van dit reglement plaats;
   g. wordt niet op deze rappels gereageerd dan stelt de stichting ambtshalve de totaal verschuldigde premie vast rekening houdend met het bepaalde onder artikel 8 lid 2 van dit reglement.

Artikel 8. 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 gedeeltelijk ontheffing verleent.

2. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde schadevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering van de stichting alle kosten te betalen, die naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, alsmede de verschuldigde BTW. Indien de werkgever 2 maanden na de dagtekening van de nota die nota nog niet heeft voldaan, wordt onder de kosten in ieder geval begrepen een extra opslag van 1% van het (totale) bedrag van de nota, met een minimum van € 40,– en een maximum van € 1.500,–.

Artikel 9. Opgaven 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.

2. Voor alle activiteiten die verband houden met het hiervoor genoemde lid 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 10. Terugvordering en verjaring

1. De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen kunnen worden teruggevorderd.
   Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane betalingen, kunnen in geval van nalatigheid worden teruggevorderd: een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119, 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 betalingen zijn gedaan.

Artikel 11. Anti-cumulatie

Met betrekking tot de artikelen 6, 7, 8, 9 en 10 van dit reglement geldt dat de schadevergoeding dan wel boeteoplegging ten aanzien van eenzelfde geconstateerde niet-naleving van de in voornoemde artikelen genoemde verplichtingen niet door zowel een paritair orgaan als cao-partijen kunnen worden gevorderd.

Artikel 12. Reglementswijziging of -intrekking

Wijziging of intrekking van het reglement geschiedt door het bestuur in overleg met en/of op verzoek van de ROGB. Indien het bestuur besluit tot opheffing van de regeling, dan zal een eventueel batig saldo ter beschikking worden gesteld aan een of meer door de ROGB te bepalen regeling(en) en/of rekening(en).

Artikel 13. Beroep

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

Artikel 14. Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als 'Reglement Regeling Van Werk naar Werk Grafimediabranche'.

Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimediabranche

Artikel 1. Begripsbepalingen

Dit reglement verstaat onder:
de stichting: de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
het bestuur: het bestuur van de stichting als bedoeld in de statuten van de stichting;
de cao: de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche
sector: de Grafimediabranche
de statuten: de statuten van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
werknemer: de werknemer in de zin van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
de werkgever: de werkgever als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
de ROGB: de Raad voor Overleg in de Grafimediabranche;
de Commissie cao-zaken: de Commissie cao-zaken in de Grafimedia Branche;
uitvoeringsorganisatie: de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in de statuten van de stichting;
de AOW: de Algemene Ouderdomswet;
AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a eerste lid van de Algemene Ouderdomswet;
uitkeringsgerechtigde: de werknemer die op grond van dit reglement recht heeft op een uitkering;
zwaar beroep: het zwaar beroep als bedoeld in artikel 12 van de regeling;
het fonds: het RVU-fonds;
de regeling: de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche.

Artikel 2. Doel

Dit reglement dient ter uitvoering van de doelstelling van de onderhavige regeling zoals geformuleerd in artikel 2.7 van de cao. Deze doelstelling is het verstrekken van een uitkering bij vervoegde uittreding en stoppen met werken, maximaal twee jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd, aan werknemers die 65 jaar en ouder zijn en werken in de zware beroepen.

Artikel 3. Middelen

1. De middelen van de onderhavige regeling worden gevormd door:
   a. de jaarlijks (conform artikel 2.7 van de cao) door de stichting bij werkgevers geheven premies ter hoogte van 0,20% van het loon;
   b. de opbrengst van de belegde middelen van de onderhavige regeling;
   c. alle andere baten welke aan de regeling mochten toevallen.

2. De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de uitvoering, administratie en het beheer komen ten laste van de onderhavige regeling.

Artikel 4. 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 5. Vaststelling loon berekening premies

1. De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 3 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 8 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 6. Afdracht premie en bijdragen

1. De werkgever draagt de premies aan de stichting af. De premies worden door de stichting bij 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 30 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 8 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 5 lid 2 van dit reglement;
   - na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de medezeggenschap van de betreffende werkgever zal worden ingelicht;
   - 2 weken na dato wordt de medezeggenschap alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 5 lid 2 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 7 lid 2 van dit reglement.

Artikel 7. 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 8. Opgaven 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 het reglement nodig acht.

2. Voor alle activiteiten die verband houden met het hiervoor genoemde lid 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 9. Terugvordering en verjaring

1. De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane uitkeringen kunnen door de uitvoeringsorganisatie worden teruggevorderd. De uitvoeringsorganisatie doet de betreffende uitkeringsgerechtigde onverwijld schriftelijk mededeling van die constatering. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te keren uitkeringen. De uitvoeringsorganisatie stelt de persoon aan wie onverschuldigd is betaald hiervan onverwijld schriftelijk in kennis. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de uitvoeringsorganisatie geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

2. Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane uitkeringen, 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, evenals de verschuldigde BTW.

3. 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 verstrekt.

Artikel 10. Anti-cumulatie

Met betrekking tot de bepalingen 5, 6, 7, 8 en 9 van dit reglement geldt dat de schadevergoeding dan wel boeteoplegging ten aanzien van eenzelfde geconstateerde niet-naleving van de in voornoemde artikelen genoemde verplichtingen niet door zowel een paritair orgaan als cao-partijen kunnen worden gevorderd.

Artikel 11. Recht op uitkering

1. Recht op een uitkering als bedoeld in dit reglement heeft de werknemer die:
   a. Op 1 september 2021 65 jaar of ouder is of 65 jaar wordt in de periode 1 september 2021 tot en met 31 december 2025; en
   b. werkzaam is bij een werkgever die premie voor deze regeling afdraagt conform hetgeen hierover is bepaald in artikel 2.7 van de cao; en
   c. minstens 10 jaar, voorafgaand aan het recht op uitkering, in dienstverband werkzaam is geweest in de sector in een zwaar beroep zoals bedoeld in artikel 12 van dit reglement. Voor de berekening van de termijn van 10 jaar worden onderbrekingen van maximaal 12 weken meegerekend in de termijn.

2. De werknemer zegt de arbeidsovereenkomst op tegen de datum waarop hij, na bevestiging van de uitvoeringsorganisatie gaat deelnemen in en een uitkering gaat ontvangen uit de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia. Gedeeltelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst geeft geen

recht op een uitkering op grond van deze regeling. De uitkeringsgerechtigde heeft geen recht op een transitievergoeding en/of enige andere beëindigingsvergoeding.

3. Het recht op uitkering bestaat voor zover de in het fonds aanwezige middelen, na aftrek van alle door de stichting verschuldigde uitvoeringskosten, voor de uitbetaling daarvan toereikend zijn. Indien het fonds beschikt over onvoldoende middelen, wordt de werknemer op een wachtlijst geplaatst zoals bedoeld in artikel 13 van dit reglement.

4. Geen recht op uitkering heeft de persoon die:
   a. recht heeft op een IVA-uitkering;
   b. recht heeft op een ww- of zw-uitkering;
   c. een uitkering heeft ontvangen op grond van deze regeling en de regeling voortijdig heeft ingetrokken;
   d. inkomen ontvangt uit dienstbetrekking of werkzaamheden als zelfstandige;
   e. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 12. Zwaar beroep

1. Als zwaar beroep in het kader van deze regeling worden beschouwd:
   a. Functies in de categorie ‘medewerker nabewerking’
   b. Functie ‘zeefdruk’ in de categorie drukker
   c. Functie ‘blik, tampon, textiel, transfer’ in de categorie drukker
   d. Functie ‘expeditie/logistiek’ in de categorie medewerker logistiek
   e. Functie ‘productiemedewerker’

2. In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt en/of 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
   a. Functie ‘zeefdruk’ in de categorie medewerker drukvormvervaardiging
   b. Functies ‘vellenoffset’, ‘rollen rotatie offset’, ‘diepdruk’, ‘flexo’, ‘digitaal printen’ in de categorie drukker
   c. Functie ‘medewerker print en sign’

3. In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt en 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
   a. Functies ‘CTP’, ‘diepdrukcilinder’, ‘stans en preegvorm’, ‘flexo’ in de categorie medewerker drukvormvervaardiging
   b. Functie ‘magazijn’ in de categorie medewerker logistiek

4. In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
   a. Functies in de categorie ‘chauffeur’
   b. Functie ‘onderhoudsmedewerker’

5. In het geval de desbetreffende medewerker in een combinatie-functie werkzaam is, wordt zijn functie als zwaar beroep in het kader van deze regeling aangemerkt als de desbetreffende medewerker voor 75% of meer van zijn wekelijkse arbeidsduur werkzaam is in een van de zware beroepen als bedoeld in dit artikel.

6. Onder nachtdienst wordt verstaan:
   a. tussen 0.00 en 6.00 uur meer dan 1 uur arbeid (definitie conform Arbeidstijdenwet artikel 1:7 lid 1 sub d), en
   b. per maand gemiddeld vier of meer nachtdiensten.

7. Bij de voorwaarde dat de medewerker 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, worden onderbrekingen van die termijn van in totaal maximaal 24 weken meegerekend. Tevens wordt meegeteld de periode die de medewerker niet in de grafische sector heeft gewerkt in verband met het vervullen van de Nederlandse wettelijk verplichte militaire dienstplicht.

8. Onder functie(s) wordt verstaan: de functie die medewerker conform indeling aan de hand van het Handboek functie-indeling Grafimedia bekleedt.

9. Uitgezonderd zijn (operationeel) managers en leidinggevenden.

Artikel 13. Wachtlijst

1. Wanneer het fonds over onvoldoende financiële middelen beschikt om een werknemer toe te laten tot de regeling, plaatst de uitvoeringsorganisatie de werknemer op een wachtlijst.

2. De plaats op de wachtlijst wordt bepaald door de datum van de aanvraag van werknemer bij de uitvoeringsorganisatie. Hierbij geldt dat de laatste aanvraag onderaan de wachtlijst wordt geplaatst.

3. Indien aanvragen op eenzelfde datum zijn ingediend wordt de plaats op de wachtlijst bepaald door de leeftijd van de werknemer. De oudste werknemer gaat hierbij voor op een jongere werknemer die op dezelfde datum een aanvraag heeft ingediend.

4. Het is niet mogelijk om langer dan 3 maanden voorafgaand aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd op de wachtlijst te worden geplaatst.

5. De uitvoeringsorganisatie informeert de ROGB ieder kwartaal, en zo nodig tussendoor, over de wachtlijst.

6. De uitvoeringsorganisatie informeert de werknemer op de wachtlijst ieder kwartaal over diens positie op de wachtlijst.

Artikel 14. Duur, hoogte en uitbetaling

1. Met ingang van de datum van uitdiensttreding wordt aan de uitkeringsgerechtigde een maandelijkse uitkering verstrekt tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

2. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt maximaal € 2.273,– (2025), maar nooit meer dan het maandsalaris inclusief eventuele toeslag conform de klokurenmatrix (zoals vermeld in artikel 3.4 van de Grafimedia cao 1 april 2024 tot en met 31 december 2025) dat werknemer voorafgaand aan de uitkering verdiende. De uitkering wordt jaarlijks, op 1 januari, geïndexeerd conform de AOW. Indien de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan de regeling een parttime dienstverband had, wordt de maandelijkse uitkering naar rato berekend. Indien de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan de regeling gebruik maakte van een regeling werktijdvermindering oudere werknemers conform artikel 6.4.1. van de Grafimedia cao, wordt de maandelijkse uitkering naar rato van het salaris berekend en niet naar rato van de omvang arbeidsduur.

3. De uitkeringsgerechtigde van wie de arbeidsduur in de 12 maanden voorafgaand aan de uitdiensttreding is verhoogd, ontvangt een uitkering op basis van de lagere arbeidsduur zoals deze voorafgaand aan de verhoging gold.

4. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uitdiensttreding een WGA-uitkering ontvangt en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, ontvangt een uitkering naar rato van zijn arbeidsgeschiktheid.

5. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie uitgekeerd, onder inhouding van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkeringen.

Artikel 15. Einde uitkering

Het recht op uitkering op grond van dit reglement eindigt:
a. met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
b. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag van overlijden;
c. met ingang van de eerste dag waarop de uitkeringsgerechtigde in een dienstbetrekking werkzaam is;
d. met ingang van de vestigingsdatum als de uitkeringsgerechtigde zich als ondernemer vestigt.

Artikel 16. Aanvragen van de uitkering

1. Het aanvragen van de uitkering op grond van de regeling is een aangelegenheid van werknemer, waaraan de werkgever zijn medewerking verleent.

2. De aanvraag dient, in verband met de tijdige verwerking, minimaal drie maanden vóór de beoogde ingangsdatum te worden ingediend bij de uitvoeringsorganisatie via het daartoe bestemde formulier. Echter niet eerder dan 4 maanden voor de beoogde ingangsdatum.

3. Bij de aanvraag worden alle gevraagde informatie en bewijsstukken verstrekt. De uitkeringsgerechtigde verklaart zich bij de aanvraag akkoord met de van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.

4. Bij de aanvraag tekent de uitkeringsgerechtigde een verklaring dat hij gedurende de uitkering geen betaalde werkzaamheden zal verrichten.

5. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde verplicht om uit eigen beweging dan wel op verzoek van de uitvoeringsorganisatie alle informatie aan de uitvoeringsorganisatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan en moet zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 17. Intrekking van een uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde de inlichtingen, bedoeld in artikel 16 lid 5 van dit reglement, niet, niet tijdig of onjuist heeft verstrekt kan een besluit tot het verstrekken van de uitkering worden ingetrokken. Tevens kan de uitkeringsgerechtigde worden uitgesloten van toekomstige uitkeringen op grond van de regeling. Van een besluit tot intrekking ontvangt de uitkeringsgerechtigde schriftelijk bericht. Hiertegen kan de betrokkene in beroep bij de commissie cao-zaken.

2. De uitkeringsgerechtigde kan bij de uitvoeringsorganisatie een verzoek indienen tot intrekken van de (lopende) uitkering. De uitvoeringsorganisatie beslist positief op dit verzoek, tenzij zeer zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten. De uitkeringsgerechtigde heeft na intrekking van de uitkering geen recht op een uitkering op grond van het reglement aangezien, voorafgaand aan een nieuwe aanvraag, niet wordt voldaan aan de voorwaarde van artikel 11, lid 1, onder c van het reglement.

Artikel 18. Commissie cao-zaken

De Commissie cao-zaken heeft ter zake deze regeling, naast de bevoegdheden uit artikel 19 en 20 van deze regeling, de volgende taken en bevoegdheden:
1. Op verzoek van een belanghebbende die mogelijk recht zou hebben op een uitkering als bedoeld in deze regeling de juiste uitleg van het begrip ‘zwaar beroep’ te geven, indien hierover onduidelijkheid mocht blijken bestaan.
2. Te beslissen over het recht op uitkering in gevallen waarin onduidelijkheid bestaat over de termijn van 10 jaar uit artikel 11, lid 1 onder c van dit reglement.

Artikel 19. Beroep

Een belanghebbende kan tegen de beslissing van de uitvoeringsorganisatie in beroep komen bij de Commissie cao-zaken.

Artikel 20. Hardheidsclausule

De werknemer en de uitkeringsgerechtigde die van oordeel is dat de bepalingen in dit reglement in zijn individuele geval leiden tot een onredelijke uitkomst, kan een verzoek op basis van deze hardheidsclausule indienen bij de Commissie cao-zaken. De Commissie cao-zaken is bevoegd in deze gevallen te beslissen.

Artikel 21. Reglementswijziging en intrekking

Wijziging of intrekking van dit reglement geschiedt door het bestuur in overleg met en/of op verzoek van de ROGB. Indien het bestuur besluit tot opheffing van de regeling, dan zal een eventueel batig saldo ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers die premie hebben afgedragen aan het RVU-fonds.
Bij de verdeling van het batig saldo komen als eerste in aanmerking die werkgevers die premie hebben betaald, maar waarvan de werknemers geen aanspraak hebben gemaakt op een uitkering op grond van deze regeling. Cao-partijen geven nadere invulling aan de verdeling van een eventueel restant saldo.

Artikel 23. Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als ’Reglement Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche’.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2029 en voor zover het betreft artikel 2.7 van de cao en het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimediabranche tot en met 31 december 2025.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.
Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV
Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V
Het besluit van 21 december 2021 (Stcrt. 2021, nr. 48374) tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Grafimedia ASF Regelingen, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 21 augustus 2023 (Stcrt. 2023, nr. 21060), wordt ingetrokken.

Dictum VI
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2030 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 27 mei 2025

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekhan