REGLEMENT

REGELING VERVROEGD UITTREDEN GRAFIMEDIABRANCHE

REGLEMENT REGELING VERVROEGD UITTREDEN GRAFIMEDIABRANCHE

Dit reglement is in werking getreden op 15 juni 2021 laatstelijk gewijzigd door het bestuur bij besluit van 26 mei 2026.

Artikel 1 Begripsbepalingen 3

Artikel 2 Doel 3

Artikel 3 Middelen 3

Artikel 4 Heffingsgrondslag: loon 3

Artikel 5 Vaststelling loon berekening premies 4

Artikel 6 Afdracht premie en bijdragen 4

Artikel 7 Te late betaling 4

Artikel 8 Opgaven en inlichtingen 5

Artikel 9 Terugvordering en verjaring 5

Artikel 10 Anti-cumulatie 5

Artikel 11 Recht op uitkering 5

Artikel 12 zwaar beroep 6

Artikel 13 Wachtlijst 6

Artikel 14 Duur, hoogte en uitbetaling 7

Artikel 15 Einde uitkering 7

Artikel 16 Aanvragen van de uitkering 7

Artikel 17 Intrekking van een uitkering 8

Artikel 18 Commissie cao-zaken 8

Artikel 19 Beroep 8

Artikel 20 Hardheidsclausule 8

Artikel 21 Reglementswijziging en intrekking 8

Artikel 22 Inwerkingtreden en duur van de regeling 8

Artikel 23 Slotbepaling 9

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) sector	:	de Grafimediabranche
(5) de statuten	:	de statuten van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
(6) werknemer	:	de werknemer in de zin van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
(7) de werkgever	:	de werkgever als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
(8) de ROGB	:	de Raad voor Overleg in de Grafimediabranche;
(9) de Commissie cao-zaken	:	de Commissie cao-zaken in de Grafimedia Branche;
(10) uitvoeringsorganisatie	:	de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in de statuten van de stichting;
(11) de AOW	:	de Algemene Ouderdomswet;
(12) AOW-gerechtigde leeftijd	:	de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a eerste lid van de Algemene Ouderdomswet;
(13) uitkeringsgerechtigde	:	de werknemer die op grond van dit reglement recht heeft op een uitkering;
(14) zwaar beroep	:	het zwaar beroep als bedoeld in artikel 12 van de regeling;
(15) het fonds	:	het RVU-fonds;
(16) de regeling	:	de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche;
(17) Handboek	:	Handboek functie-indeling Grafimedia April 2024.

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.

5 Vaststelling loon berekening premies

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

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 oktober 2026 maximaal dan 2 jaar verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd of in de periode van 1 oktober 2026 tot en met 31 december 2027 maximaal 2 jaar is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd; 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 in totaal 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 (functies conform het handboek):
   a. Functie 3.5 operator nabewerking A en 3.6 operator nabewerking;
   b. Functie in de techniek zeefdruk: Functie 3.3. operator drukkerij A en functie 3.4 operator drukkerij B;
   c. In de techniek/materiaal 'blik, tampon, textiel, transfer': functie 3.3 operator drukkerij A en functie 3.4 operator drukkerij B;
   d. Functie 3.12 medewerker logistiek in functiegroep 3 (referentiefunctie);
   e. Functie 3.10 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. In de techniek zeefdruk: functie 3.2 medewerker drukvormvervaardiging;
   b. In de techniek vellenoffset, rollen rotatie offset, diepdruk, flexo, digitaal printen: functie 3.3 operator drukkerij A en functie 3.4 operator drukkerij B;
   c. Functie 3.9 montagemedewerker signage.

(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. In de techniek CTP, diepdrukcilinder, stans en preegvorm, flexo: functie 3.2. medewerker drukvormvervaardiging;
   b. Functie 3.12 medewerker logistiek in functiegroep 4 (de NOK).

(4) In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
   a. Functie 3.7 chauffeur'
   b. Functie 3.8 onderhouds- en storingsmonteur.

(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 € 2.357,- (2026), maar nooit meer dan het maandsalaris inclusief eventuele toeslag conform de klokurenmatrix (zoals vermeld in artikel 3.4 van de Grafimedia cao 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027) 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 22 Inwerkingtreden en duur van de regeling

Dit reglement treedt in werking op 1 mei 2021. De uitkeringsgerechtigde kan van 1 juli 2026 tot 1 oktober 2027 een aanvraag indienen voor een uitkering. Aanvragen die na deze datum worden ingediend worden niet meer in behandeling genomen. Regeling en reglement eindigen op 31 december 2027.

Artikel 23 Slotbepaling

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