

Nieuwe c.q. aangepaste cao-artikelen, versie 11.01.2022

De gekleurde tekst geeft de nieuwe c.q. gewijzigde tekst aan. Hoofdstuk 17 is in z'n geheel nieuw.

Inleiding bij Deel II Journalistiek

INSI Veiligheidsconvenant

Cao-partijen stellen vast dat werkgevers een zorgplicht hebben naar hun werknemers en freelancers als het gaat om veiligheid, voor- en nazorg. Naar aanleiding van de dood van de Amerikaanse journalist James Foley, stelde het International News Safety Institute (INSI) in 2014 het Veiligheidsconvenant op. In dit convenant staat dat de verantwoordelijkheid voor de risico's waaraan journalisten bloot staan, gezamenlijk moeten worden gedragen. Dit kan alleen als journalisten goed voorbereid en met de juiste middelen op reis gaan. Daar past een goede training en verzekering bij en een honorering die het mogelijk maakt om reis- en verblijfskosten en een lokale contactpersoon (fixer) te kunnen betalen. Deze contactpersoon wordt ingeschakeld voor ondersteuning van de journalist. Het kan gaan om tolk- en vertaaldiensten, om gidswerk, om het bemiddelen of assisteren bij het verkrijgen van documenten, onderdak, vervoer en communicatiefaciliteiten en om het aanboren van informatiebronnen die anders door taal- en cultuurverschillen of als gevolg van veiligheidsproblemen minder toegankelijk zouden zijn.

Cao-partijen steunen de doelstellingen van het INSI Veiligheidsconvenant.

Hoofdpunten uit het INSI Veiligheidsconvenant

- Het behoud van leven en veiligheid staat voorop. Nieuwsorganisaties worden aangespoord om prioriteit te geven aan de veiligheid van alle journalisten. Zowel journalisten in dienst als freelancers zijn ervan op de hoogte dat onverantwoorde risico's onaanvaardbaar zijn.
- Werken in risicovolle gebieden gebeurt op vrijwillige basis en door ervaren journalisten dan wel onder hun directe supervisie. De relatie met opdrachtgever of werkgever mag nooit onder druk komen te staan als gevolg van een weigering of stopzetting van een gevaarlijke opdracht.
- Alle journalisten, zowel in vaste dienst als freelancers, moeten voldoende en adequate veiligheidstraining hebben gevolgd. Werkgevers en opdrachtgevers worden opgeroepen om trainingen verplicht te stellen.
- Werkgevers en opdrachtgevers zorgen ervoor dat journalisten op de hoogte zijn van de politieke, fysieke en sociale omstandigheden in het gebied waar zij werken.
- Werkgevers en opdrachtgevers moeten journalisten voorzien van een efficiënte veiligheids- en medische uitrusting.
- Alle journalisten, in dienst en freelance, moeten voldoende verzekerd zijn tijdens het werken in een vijandige gebieden, met inbegrip van oorlogsdekking.
- Werkgevers en opdrachtgevers moeten psychosociale begeleiding aan journalisten kunnen bieden. Managers moeten zijn getraind om traumatische stress te herkennen.

De volledige tekst van het convenant is opgenomen in Bijlage ...

Artikel 5.2 lid 5

Thuiswerken

In decentraal overleg worden met de medezeggenschap, en bij het ontbreken daarvan met betrokken werknemers, afspraken gemaakt over thuiswerkbeleid. In dat beleid worden onder meer afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen: voorwaarden thuiswerken, vergoedingsregeling, reiskostenvergoeding, arbo-aspecten en evaluatie. Een thuiswerkvergoeding bedraagt minimaal 2 euro per dag.

Artikel 5.3

Werktijdvermindering

1. Afspraken over werktijdvermindering vormen een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijv. de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie.

Regeling Werktijdvermindering

2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet langer dan drie jaar verwijderd is van de aow-gerechtigde leeftijd heeft het recht 20% werktijdvermindering (80%

werken) te verzoeken met 90% salaris en 100% voortzetting pensioenopbouw onder handhaving van de bestaande premieverdeling werkgever/werknemer.

Geen samenloop met andere regelingen

2a. Bij deelname aan de regeling onder lid 2, komen de leeftijd gerelateerde extra vakantiedagen, die uit hoofde van de cao voor het Uitgeverijbedrijf - in casu de verschillende functiegroep bepalingen - op betrokkene van toepassing zijn, te vervallen (functiegroep BTU: artikel 11.5.2; functiegroep DU: artikel 12.6.2d; functiegroep DJ: artikelen 13.10.3 en 13.12; functiegroep PUOP: artikelen 14.4.4 en 14.5; functiegroep VAK: artikel 15.4.2; functiegroep HAH: artikelen 16.10.4 en 16.11).

Regeling werktijdvermindering in het kader van het Generatiepact: XYZ-regeling

7. Tot en met 31 december 2024 kan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd deelnemen aan de XYZ-regeling, een variant van de Regeling Werktijdvermindering 80/90/100 op basis van een verdeling X/Y/Z, waarbij factor X fiscaal is gelimiteerd tot minimaal 50% van het dienstverband van de betrokken werknemer (peildatum: 11 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd) en factor Z (de pensioenopbouw) altijd 100% is. De pensioenpremie wordt volgens de bestaande systematiek verdeeld tussen werknemer en werkgever.

Factor Y wordt bepaald als de werkfactor zijnde 100% minus de helft van de vermindering aan arbeidstijd. Zo kunnen er, onder andere, de volgende varianten worden afgesproken: 50/75/100, 60/80/100, 70/85/100 of 80/90/100.

Artikel 5.7

Feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koningsdag.

In decentraal of individueel overleg kunnen maximaal 2 feestdagen worden omgewisseld voor andere dagen, onder de voorwaarde dat het totaal aantal dagen vrij met behoud van loon per jaar door deze omwisseling niet meer of minder wordt.

Opmerking: Laatste volzin kan ook worden weggelaten en als toelichting worden vermeld bij dit artikel in www.uitgeverijbedrijf.nl

Artikel 5.8 lid 6

Pensioenopbouw bij (aanvullend) geboorteverlof

6. De pensioenopbouw wordt voor de partner bij zowel geboorteverlof als aanvullend geboorteverlof voortgezet op basis van het reguliere salaris overeenkomstig de gebruikelijke verdeling premie werkgever/werknemer.

Artikel 7.2 lid 2 en 3

Opleidingen, trainingen

2. Opleidingen en trainingen op verzoek van de werkgever, in verband met een goede uitvoering van de functie dan wel bij dreigende werkloosheid, komen voor rekening van werkgever en wordt gevolgd tijdens werktijd of wordt met vrije tijd gecompenseerd als dat niet mogelijk is.

3. Een verzoek van medewerker om een arbeidsmarktrelevante opleiding/training van maximaal € 2.000,- per jaar te volgen wordt door werkgever gehonoreerd onder de voorwaarde van de volledige inzet van het persoonsgebonden budget Stimulering ArbeidsmarktPositie (STAP-budget) en

een terugbetalingsregeling met betrekking tot de werkgeversbijdrage in het geval van een beëindiging arbeidsovereenkomst binnen 1 jaar na het afronden van de opleiding/training.

Artikel 8.3 lid 5

Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening UB met ingang van 1 januari 2019

b. De Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering beoordeelt eerst of er sprake is van zodanige bijzondere omstandigheden dat niet van werkgever en/of werknemer(s) kan worden gevergd dat de Regeling wordt toegepast. Zodra dit wordt vastgesteld beoordeelt de Commissie of de werkgever een voorziening heeft getroffen die qua dekking en premie minimaal gelijkwaardig is aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Uitgeverijbedrijf. De Commissie kan zich bij haar beoordeling laten bijstaan door het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening UB.

Artikel 9.2

Sociaal Plan

1. Een sociaal plan is elke regeling die mogelijke economische, sociale en/of juridische gevolgen voor werknemers rond een organisatiewijziging mitigeert.

Indien er binnen de onderneming sprake is van een organisatiewijziging als bedoeld in artikel 9.1 van deze cao kan door de werkgever worden gekozen voor een sociaal plan. Voor een sociaal plan zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties, tenzij met de vakorganisaties wordt afgesproken dat de bespreking wordt overgelaten aan de werkgever en de medezeggenschap, hetgeen door werkgever schriftelijk wordt bevestigd.

Artikel 13.3

Leerling-journalisten en beginnende journalisten

1. Leerling-journalisten zijn journalisten met een HAVO/VWO-vooropleiding, hebben geen ervaring in bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties, volgen praktijktraining en/of theoretische scholing en hebben het einddiploma van de erkende opleidingen voor de journalistiek (of master opleiding journalistiek) nog niet behaald.

Beginnende journalisten zijn journalisten met HBO-vooropleiding, al of niet met ervaring in het bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties (Categorie A) en academici (afgeronde universitaire studie aan één der instellingen van hoger onderwijs) (Categorie B) die een einddiploma van de erkende opleidingen voor de journalistiek (of master opleiding journalistiek) of een vergelijkbaar werk- en denkniveau nog niet hebben behaald.

Artikel 13.12

Regeling Werktijdvermindering oudere dagbladjournalisten

2. Voor journalisten die geboren zijn in 1955 of eerder geldt tot en met 31 juli 2022 het navolgende. Journalisten hebben tot de aow-gerechtigde leeftijd per kalenderjaar aanspraak op 20 dagen extra vrije tijd met behoud van loon en pensioenopbouw in het kader van werktijdvermindering, indien zij na het bereiken van hun 45-ste verjaardag tien jaar onafgebroken als dagbladjournalist in de zin van deze cao resp. de CAO voor Dagbladjournalisten die tot en met 2014 gold, werkzaam zijn geweest. De vrije dagen kunnen, hetzij per kalenderkwartaal, hetzij per kalenderhalfjaar, hetzij per kalenderjaar worden opgenomen, echter zoveel mogelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld (per jaar 20 dagen, per halfjaar 10 dagen, per kwartaal 5 dagen). Het aantal van 20 dagen is als volgt opgebouwd: 12 dagen extra vrije tijd in het kader van de werktijdvermindering, 6 leeftijdsdagen en 2 doeldagen.

Van de extra vrije dagen in het kader van deze regeling die niet in het betreffende kalenderjaar zijn opgenomen, vervallen de aanspraken.

NB: Lid 3 en 4 (Overgangsregeling voor de jaargangen 1956 tot en met 1960) – vervallen per 1 januari 2021

Artikel 14.5

Regeling werktijdvermindering oudere Publiekstijdschriftjournalisten en Opinieweekbladjournalisten

Geen samenloop met artikel 5.3 en 14.4 lid 4 van de cao

1. Voor de journalist, die heeft gekozen voor toepassing van de Regeling Werktijdvermindering oudere journalisten PUOP conform dit artikel, is de regeling Werktijdvermindering Oudere werknemers als bedoeld in artikel 5.3 en de leeftijdsdagen als bedoeld in artikel 14.4 lid 4 van de cao niet van toepassing.

Normale arbeidsduur: keuze voor senioren

2. Voor journalisten vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt op hun verzoek een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken met behoud van salaris, met het recht om deze arbeidsduur te verdelen over vier dagen per week.

Artikel 16.2

Leerling-journalist/instromer

b. Leerling-journalist/instromer: de journalist die bij een werkgever zowel praktijktraining als theoretische scholing ontvangt, ter verkrijging van het werkniveau, behorend bij functieniveaugroep A en B, en het einddiploma van een school voor de journalistiek nog niet heeft behaald.

Hoofdstuk 17 cao-UB (Tekstversie 25 augustus 2021) – schone tekst

Bepalingen van toepassing op werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroep Grafische medewerkers in het Dagbladuitgeverijbedrijf

In dit hoofdstuk zijn de volgende functiegroepbepalingen opgenomen

Doelgroep

Artikel 17.1 Toepassingsgebied

Functies en salarissen

Artikel 17.2 Functiegebouw

Artikel 17.3 Salarisgebouw

Artikel 17.4 Salariëring

Toeslagen

Artikel 17.5 Toeslagen resp. compensatie op grond van werktijden

Artikel 17.6 Toeslagen op grond van functievervulling Arbeidstijden

Artikel 17.7 Nachtdienst

Werktijdvermindering

Artikel 17.8 Regeling Extra vrije tijd

Artikel 17.9 Regeling Werktijdvermindering

Inkomensvoorzieningen

Artikel 17.10 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 17.11 Pensioen

Artikel 17.1 Toepassingsgebied

Ingangsdatum

De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op 1 januari 2022.

Werkgever en werknemer

1. De bepalingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing op de volgende werkgevers: i) DPG Media BV, ii) Mediahuis Nederland Drukkerij BV, iii) Regio Distri BV, iv) NDC Mediagroep BV, v) Friesch Dagblad BV en vi) NDC grafisch bedrijf BV, en de bij deze werkgevers in dienst zijnde werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroep Grafische medewerkers in het Dagbladuitgeverijbedrijf.

Cao-partijen spreken af naamswijzigingen door te voeren, mits de SBI-code en aard van de activiteiten niet wezenlijk wijzigt.

Deze functiegroepbepalingen gelden in aanvulling op of, waar dat is aangegeven, in afwijking van het bepaalde in de basisbepalingen in deze cao.

Uitgezonderde artikelen in de cao

2. Voor de werknemer als bedoeld in dit hoofdstuk zijn de volgende bepalingen van de cao niet van toepassing:

- Artikel 4.8 Werktijdentoeslag
- Artikel 4.9 Compensatie van overuren voor werknemers met een voltijd dienstverband
- Artikel 4.10 Compensatie van meeruren en overuren voor werknemers met een deeltijd dienstverband
- Artikel 8.5 Pensioen

Artikel 17.2 Functiegebouw

Functie-indelingsinstrument Grafische Medewerkers in het Dagbladuitgeverijbedrijf

1. Het functiegebouw voor de Grafische Medewerkers Dagbladuitgeverijbedrijf (GMD) is een erkend functie-indelingsinstrument in de vorm van een functieniveaumatrix, die bestaat uit de functieniveaugroepen A tot en met K. Het indelingsinstrument is gebaseerd op het Handboek functie-indeling Grafimedia met de daarin beschreven procedures en spelregels. Het Handboek functie-indeling Grafimedia maakt deel uit van dit hoofdstuk van de cao. De in de functieniveaugroepen weergegeven functies zijn referentiefuncties.

Functieniveaus en salarisschalen

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

Voor de aanloopschalen A t/m F geldt als laagst mogelijke uurloon het wettelijk bruto minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bij een 36-urige werkweek.

Artikel 17.3 Salarisgebouw

Begripsbepalingen

1. In afwijking van artikel 1.4 van de cao worden voor de toepassing van dit hoofdstuk de navolgende begrippen gehanteerd:

Uurloon

a. Uurloon: het uurloon is het loon op basis van inschaling in een van de voor dit hoofdstuk van toepassing zijnde functieschalen.

Feitelijk uurloon

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

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

Persoonlijke toeslag

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

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

Maandsalaris

d. Het bruto maandsalaris wordt als volgt berekend: 4 x de gemiddelde arbeidsduur per week x 13 : 12 x het uurloon. Aan het maandsalaris wordt, indien van toepassing, de persoonlijke toeslag en toeslag conform de klokurenmatrix toegevoegd.

Jaarsalaris

e. Het bruto jaarsalaris is 12 x het maandsalaris inclusief vakantietoeslag (artikel 4.11) en jaarlijkse incidentele uitkering (artikel 17.4.5).

Salarisschalen

2. De salarisschalen zijn weergegeven in uurlonen en als maandsalarissen, berekend conform artikel 17.3 sub d. en uitgedrukt in euro's. Als berekeningsgrondslag is de basisarbeidsduur van 36 uur per week als uitgangspunt genomen.

**Uurlonen per 1 januari 2022
(bedragen in €)**

Functie-niveau	Aanloop vanaf	Minimum uurloon	Maximum uurloon
A	WML	11,66	13,14
B	WML	12,09	13,87
C	WML	12,65	14,75
D	WML	13,22	15,68
E	WML	13,85	16,75
F	WML	14,66	18,12
G	12,00	15,50	19,75
H	12,88	16,65	22,01
I	13,94	18,06	24,77
J	16,92	19,97	28,44
K	19,00	22,44	33,10

**Maandsalarissen per 1 januari 2022
(bedragen in €)**

Functie-niveau	Aanloop vanaf	Minimum uurloon	Maximum uurloon
A	WML	1818,96	2049,84
B	WML	1886,04	2163,72
C	WML	1973,40	2301,00
D	WML	2062,32	2446,08
E	WML	2160,60	2613,00
F	WML	2286,96	2826,72
G	1872,00	2418,00	3081,00
H	2009,28	2597,40	3433,56
I	2174,64	2817,36	3864,12
J	2639,52	3115,32	4436,64
K	2964,00	3500,64	5163,60

Artikel 17.4 Salariëring

Beloning bij aanstelling

1. In aanvulling op het bepaalde in artikel 4.2 lid 2 van de cao geldt dat de werknemer een uurloon ontvangt binnen de salarisschaal die hoort bij zijn functie.

Aanloopschalen

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

Wettelijk minimum (jeugd)loon

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

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

Zodra werknemers niet meer tot de doelgroep van de participatiewet behoren zullen zij conform het Handboek Functie-indeling Grafimedia worden ingeschaald in de desbetreffende salarisschaal. Voor de berekening van het Wettelijk Minimum (jeugd) loon (WML) wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.

Periodieke verhoging

4. In afwijking van het bepaalde in artikel 4.7 van de cao geldt het navolgende.

Het uurloon zal jaarlijks per 1 januari verhoogd worden met 3% tot het maximum van de schaal is bereikt. De verhoging van 3% per 1 januari is alleen van toepassing als de werknemer voorafgaande aan 1 januari meer dan zes maanden aaneengesloten in dienst is. Werknemers die in de tweede helft van het jaar in dienst komen, ontvangen de eerste periodieke verhoging bij de salarisbetaling na de zesde maand na datum indiensttreding en vervolgens jaarlijks per januari.

In afwijking daarvan kunnen op bedrijfsniveau in overleg met de medezeggenschap afspraken worden gemaakt over de systematiek van periodieke verhogingen en het systeem van beoordelen en functioneren. Deze systematiek heeft betrekking op de voorwaarden en criteria om in aanmerking te komen voor periodieke verhogingen, gekoppeld aan een systeem van beoordelen en functioneren en geldt in beginsel voor alle werknemers. Op de totstandkoming van de afspraken is de Wet op de Ondernemingsraden (de WOR) van toepassing.

Jaarlijkse incidentele uitkering

5. De werknemer die reeds op 31 december 2021 in dienst was van de werkgever heeft per kalenderjaar recht op een eenmalige bruto uitkering van 1%. De grondslag voor deze uitkering wordt gevormd door de bruto maandsalarissen die de werknemer heeft ontvangen in de periode november vorig jaar tot en met oktober van het huidige jaar en de in deze periode ontvangen vakantietoeslag en eventuele andere vaste toeslagen (tot ten hoogste het maximum premieloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen). De uitkering wordt verstrekt bij de voorlaatste salarisbetaling van het kalenderjaar. In decentraal overleg kan een ander moment van uitkering worden afgesproken. Bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar wordt de uitkering naar rato berekend en uitbetaald.

Invoeringsafspraken BETSY

6. De in het kader van de invoering van de Beloningsstructuur en de Toeslagensystematiek (BETSY) gemaakte decentrale afspraken zoals die zijn vastgelegd voorafgaand aan de datum van de inwerkingtreding van dit hoofdstuk (1-1-2022) blijven op zowel centraal als decentraal niveau volledig gerespecteerd.

Artikel 17.5 Toeslagen resp. compensatie op grond van werktijden

Klokurenmatrix

1. Als de ingeroosterde diensten van de werknemer geheel of gedeeltelijk buiten het dagdienstvenster vallen, is in principe sprake van toeslagen en geldt onderstaande klokurenmatrix.

Tijd	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Tijd
00.00	75%	50%				75%	100%	14.00
06.00	25%					50%		
08.00	0%					100%	19.00	
18.00	25%							
20.00	50%					150%		
24.00								

Grondslag toeslagpercentage

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

b. De klokurenmatrix geldt niet voor de werknemers die zelfstandig invulling geven aan hun arbeidstijden of werktijdfspraken hebben op eigen verzoek. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Zie ook artikel 5.2 van de cao (Plaats- en tijdonafhankelijk werken) .

Matrix correctiefactor tweeploegendienst

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 5.1 lid 4 (Roosters bij variabele /wisselende werktijden) geldt het navolgende. Een tweeploegendienst is een stelsel van vroege en late diensten, niet zijnde nachtdiensten, in een cyclus van twee opeenvolgende weken, waarin werknemers op ten minste twee dagen per week elkaar in ploegen aflossen. Daarbij ligt op maandag tot en met vrijdag de begintijd van de vroege diensten tussen 6.00 en 7.00 uur en eindigen de late diensten tussen 19.00 en 24.00 uur.

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

Toeslagen bij meer en minder werken

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

De waarde van meer gewerkte uren

5. Als sprake is van meeruren, geldt een toeslag op het feitelijk uurloon volgens onderstaande matrix.

Tijd	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Tijd
00.00	75%	50%				75%		
06.00	25%					50%	100%	14.00
						100%		19.00
20.00	50%						150%	
24.00								

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

Zes nachten

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

Zaterdag

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

Feestdagen

8. In afwijking van het bepaalde in artikel 5.7 lid 3 (Betaling bij werken op feestdagen) van de cao geldt voor het werken op een feestdag een toeslag van 150%.

Goede Vrijdag, 24 december en 31 december

9. Op Goede Vrijdag, 24 december en 31 december zal de arbeidstijd niet later dan om 16.00 uur worden beëindigd, behalve als het werk dit in redelijkheid niet toestaat. Indien arbeid wordt verricht op Goede Vrijdag, 24 en 31 december na 16.00 uur, voor zover deze laatste dagen niet op een zondag vallen, gelden als percentages: 50% van het uurloon voor de uren tot 18.00 uur en 100% van het uurloon voor de uren van 18.00 uur tot 24.00 uur. Als ná 16.00 uur een nachtdienst volgt, dan gelden in afwijking hiervan vanaf 22.00 uur de percentages volgens de klokurenmatrix.

Negatieve beïnvloeding van salaris door structureel gewijzigde roosters

10. Bij beëindiging of structurele wijziging van afwijkende diensten in een arbeidstijdregeling, conform artikel 17.5 lid 1 zal een afbouw plaatsvinden van het bedrag waarmee het feitelijk inkomen als gevolg daarvan terugvalt en wel volgens het navolgende afbouwschema. Salarisverhogingen worden tijdens de afbouwperiode niet verstrekt over het af te bouwen bedrag.

In afwijkende diensten gewerkt gedurende	Doorbetaling verschil in salaris in maanden	Vervolgens afbouw % per maand
6 t/m 12 mnd.	0	40%
13 t/m 24 mnd.	2	20%
25 mnd. t/m 5 jr.	3	10%
6 t/m 10 jr.	6	10%
11 t/m 15 jr.	6	7,75%
16 t/m 25 jr.	6	5,25%
26 jr. en langer	6	3,7%

Een deel van een maand of een jaar geldt als hele maand respectievelijk een vol jaar.

Artikel 17.6 Toeslagen op grond van functievervulling

Bedrijfs hulpverlener

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

Praktijkopleider

2. Indien een functionaris, die over de hiertoe relevante kwalificaties beschikt en die in de praktijkovereenkomst als praktijkopleider wordt benoemd, tijdelijk wordt ingezet ter instructie en begeleiding van werknemers in opleiding, dan geldt gedurende deze periode een bruto toeslag per betaalperiode. Op ondernemingsniveau worden afspraken gemaakt over de hoogte van deze toeslag.

Artikel 17.7 Nachtdienst

Werknemers mogen per periode van 13 achtereenvolgende weken maximaal 42 maal en per periode van 52 achtereenvolgende weken maximaal 140 maal arbeid in nachtdienst verrichten.

Artikel 17.8 Regeling Extra vrije tijd

Functioniveau H of hoger: toeslagen of extra vrije tijd

1. In de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer in functioniveau H of hoger kan worden vastgelegd dat voor hem de bepaling over toepassing van toeslagen bij meer en minder werken (artikel 17.5 lid 4) niet van toepassing is en hij in plaats daarvan jaarlijks de beschikking heeft over drie extra vakantiedagen (bij een fulltime dienstverband). In het laatstgenoemde geval kan overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.4 lid 3 van de cao in decentraal overleg door de werkgever de waarde van deze dagen geheel of gedeeltelijk worden toegevoegd aan het persoonlijk keuzebudget.

Conversie van oude aanspraken op bovenwettelijke vakantie rechten

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

het kalenderjaar. Aan de werknemer die op 1 januari 2016 nog geen geëffectueerd recht had, komen op grond van dit artikel geen rechten toe.

Artikel 17.9 Regeling Werktijdvermindering

Werktijdvermindering oudere werknemers

1. Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie. In afwijking van artikel 5.3 is de regeling van dit artikel van toepassing. Cao-partijen spreken af dat de afwijkende inhoud, toepassing en reikwijdte van deze regeling onderwerp van gesprek blijft.

a. Werknemer heeft vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende maximaal twee jaar recht op 80% werken, 90% loon en 100% voortzetting van de pensioenopbouw en de resterende periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op 80% werken, 85% loon en 100% pensioenopbouw. Het gaat om resp. 90% en 85% van het loon (exclusief een eventuele toeslag op grond van cao-artikel 17.5) dat hij verdiend zou hebben als hij nog zijn gebruikelijke arbeidsduur (zoals gold voor ingang van de regeling) zou werken. Een verzoek van werknemer om werktijdvermindering dat voldoet aan bovenstaande regeling kan door werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren worden geweigerd.

b. Werkgever en werknemer kunnen in plaats van de regeling zoals vermeld in 17.9.1 sub a. op wederzijdse vrijwillige basis een andere variant van de regeling werktijdvermindering oudere werknemers afspreken. Wederzijdse vrijwilligheid wil zeggen dat zowel werkgever als werknemer een verzoek mag weigeren met een gemotiveerde afwijzing. De afgesproken regeling gaat niet eerder in dan vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij geldt dat de werknemer minimaal 50% van zijn gebruikelijke arbeidsduur werkzaam blijft, de pensioenopbouw voor 100% wordt voortgezet en het loon wordt bepaald op 100% (exclusief een eventuele toeslag op grond van cao-artikel 17.5) minus de helft van de vermindering van de arbeidsduur. Zo kunnen, onder andere, de volgende varianten worden afgesproken: 50/75/100, 60/80/100, 80/90/100.

c. Indien tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over werktijdvermindering waarbij werknemer minder dan 80% van zijn gebruikelijke arbeidsduur blijft werken, is het werknemer niet toegestaan in de vrijvallende tijd andere betaalde werkzaamheden te verrichten, hetzij in loondienst hetzij als zelfstandige.

d. De opbouw van wettelijke, bovenwettelijke en bovenwettelijke extra vakantie-uren en roostervrije uren wordt naar rato van de daadwerkelijke arbeidsduur aangepast.

e. Cao-partijen zullen inspanningen verrichten om nieuwe werknemers aan te nemen voor de vrijgevallen uren.

f. Cao-artikel 17.9.1 en 17.9.1a gelden ook voor werknemers die op of na 1 februari 2019 gebruik zijn gaan maken van de regeling werktijdvermindering oudere werknemers in de Grafimedia cao 2018-2021. Ten aanzien van werknemers die reeds vóór deze datum van een regeling werktijdvermindering gebruik maken, blijft de regeling zoals bepaald in de Grafimedia cao 2015-2018 van kracht.

Bijdrage financieel advies

1a. De werknemer die maximaal zes jaar is verwijderd van zijn vermoedelijke AOW-gerechtigde leeftijd, heeft eenmaal recht op vergoeding tot een bedrag van maximaal 600 euro excl. BTW voor een individueel adviestraject inclusief individuele berekeningen waarmee inzicht wordt verworven in zijn financiële situatie en toekomstige mogelijkheden. Doel hiervan is dat werknemer een bewuste keuze kan maken al dan niet gebruik te gaan maken van werktijdvermindering en/of gedeeltelijke of gehele vervroegde pensionering. Het individuele adviestraject inclusief de daarbij behorende individuele berekeningen wordt uitgevoerd door een door sociale partners aan te wijzen onafhankelijk bureau of een daaraan gelijkwaardig bureau. De vergoeding wordt betaald door werkgever na het overleggen van

een factuur. Het recht op vergoeding is eenmalig. Indien werknemer gebruik heeft gemaakt van dit recht en hij treedt bij een andere werkgever in dienst, dan heeft de werknemer niet nogmaals recht op vergoeding.

Werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg

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

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

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

Werktijdvermindering voor het volgen van een opleiding

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

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

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

Artikel 17.10 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Pensioenopbouw eerste en tweede jaar ziekte

1. In aanvulling op het bepaalde in artikel 8.1 van de cao geldt het navolgende.

De pensioenopbouw wordt tijdens de eerste twee ziektejaren ongewijzigd voortgezet. Voor de berekening van de pensioenopbouw wordt uitgegaan van een (fictief) pensioengevend salaris gelijk aan 100%. Over dat (fictief) pensioengevend salaris is de volledige pensioenpremie met de gebruikelijke verdeling werkgever/werknemer verschuldigd.

Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening UB

2. De Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening UB zoals bepaald in artikel 8.3 is van toepassing.

Beperking recht op aanvulling op grond van arbeidsongeschiktheid

3. Onverminderd de wettelijke mogelijkheden tot sanctionering, vervalt het recht op aanvulling op grond van de artikelen 8.1 en 8.3, als:

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

4. Bij de vaststelling of sprake is van een situatie als genoemd in lid 3 a. t/m d., vraagt de werkgever het oordeel van de arbo-arts.

5. Sanctiekortingen hoeven niet te worden aangevuld.

Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte

6. Tussen werkgever en werknemer worden decentrale afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte. Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van volumebeleid arbeidsongeschiktheid door cao-partijen, wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer, onder meer door:

- het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
- het, daar waar nodig, opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige arbodienst en op basis van risicoanalyse;
- het opnemen van de verplichting van de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
- het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarderen arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in de cao.

De regeling m.b.t. arbeidsvoorwaardelijke stimulansen wordt niet toegepast in geval de ziekte is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, tenzij er sprake is van schuld of grove nalatigheid van de betreffende werknemer.

Artikel 17.11 Pensioen

1. In afwijking van het in artikel 8.5 van de cao gestelde, geldt het navolgende. De pensioenregeling van pensioenfonds PGB, die van toepassing is op de werknemers op het moment van de inwerkingtreding van dit hoofdstuk, blijft ook na de inwerkingtreding op deze werknemers van toepassing. Werkgevers zullen met pensioenfonds PGB de daartoe geëigende afspraken maken.

2. In decentraal overleg kan in overeenstemming met de OR worden besloten om de werknemers op te nemen in de voor de onderneming geldende pensioenregeling, mits deze pensioenregeling in zijn totaliteit niet ongunstiger is dan de regeling van Pensioenfonds PGB.

Artikel 17.12

RVU-regeling

Met werknemers in zware beroepen conform de RVU-regeling Grafimedia (tot en met 31 december 2025) die per 1 januari 2022 vallen onder dit hoofdstuk van de cao UB wordt een voorziening afgesproken waarbij bestaande rechten zoals omschreven in die regeling behouden blijven. Deze voorziening is eveneens van toepassing op werknemers die na 1 januari 2022 in dienst komen en onder de cao UB vallen, maar wel een aaneensluitend arbeidsverleden hebben in de grafische sector (zware beroepen).