

CAO

collectieve arbeidsovereenkomst voor de bereide verf- en drukinktindustrie

1 mei 2024 t/m 31 oktober 2025

Inhoudsopgave

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst
voor de bereide verf- en drukinktindustrie
(1 mei 2024 t/m 31 oktober 2025)

<i>Artikel</i>	<i>Bladzijde</i>	<i>Omschrijving</i>
1	4	Definities
2	5	Verplichtingen van partijen
3	5	Verplichtingen van de werkgever
4	7	Verplichtingen van de werknemer
5	8	Indienstneming en ontslag
6	9	Arbeidsduur en dienstrooster
7	11	Functiegroepen en salarisschalen / toepassing van de salarisschalen
8	14	Bijzondere beloningen
9	18	Zon- en feestdagen
10	19	Verzuim
11	21	Verzuim voor vakbondsactiviteiten en vakbondsfaciliteiten
12	22	Vakantie
13	25	Vrije tijd voor oudere werknemers
14	27	Vakantietoeslag
15	27	Extra uitkering
16	28	Arbeidsongeschiktheid
17	30	Uitkering bij overlijden
18	30	Scholing
19	31	Pensioenregeling
20	31	Afwijkende regelingen
21	31	Vaste Commissie
22	32	Geschillen
23	32	Tussentijdse wijzigingen
24	32	Duur, opzegging en verlenging
Bijlage A	34	Functielijst en functieomschrijvingen
Bijlage B	40	Salarisschalen
Bijlage C	43	Werkgelegenheidsparagraaf
Bijlage D	xx	Reglement van de Vaste Commissie ex. art. 21 cao
Bijlage E	xx	Best Practices duurzame inzetbaarheid
Bijlage F	xx	Levensfasedagen en persoonlijk keuzebudget (PKB)
Bijlage G	xx	Subsidies Europees Sociaal Fonds
Bijlage H	xx	Regeling Studiefaciliteiten
	59	Protocol
	60	Beknopt trefwoordenregister

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de bereide verf- en drukinktindustrie**

Tussen de
Vereniging van Verf- en Drukinktfabrikanten (VVVF) te Den Haag,
als partij ter ene zijde,

en
1. FNV te Utrecht
2. CNV te Utrecht
elk als partij ter andere zijde,

is overeengekomen dat de tussen hen per 30 april 2024 afgelopen cao wordt verlengd voor een
periode van 18 maanden, ingaande op 1 mei 2024.

© 2024 – cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van
druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een
databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de
voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de AWWN.

Adressen van partijen:

VVVF

Loire 150
2491 AK Den Haag
T: 070 4440 680
E: cao@vvvf.nl
I: www.vvvf.nl

FNV

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T: 088 3680 368
E: info@fnv.nl
I: www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
T: 030 7511 007
E: info@cnv.nl
I: www.cnv.nl

Het secretariaat van de in artikel 21 genoemde Vaste Commissie is gevestigd:

Loire 150
2491 AK Den Haag
Telefoon 070 4440 680
E-mail cao@vvvf.nl

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. vereniging: partij ter ene zijde.
- b. werkgever: het hoofd of de bestuurder van een verf- of drukinkt producerende onderneming, lid van partij ter ene zijde, tenzij voor diens onderneming een andere cao gebruikelijk dan wel van toepassing is, of in diens onderneming meer dan vijfhonderd werknemers werkzaam zijn dan wel zijn onderneming deel uitmaakt van een groep van ondernemingen waar in totaal meer dan vijfhonderd werknemers werkzaam zijn.
- c. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde.
- d. werknemer: iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in loondienst bij een werkgever en werkzaam in een functie als begrepen in of afgeleid uit bijlage A van deze cao alsmede vertegenwoordigers; met dien verstande dat voor werknemers waarvan de hoofdwerkzaamheden niet binnen het bedrijf plaatsvinden de artikelen 6 en 8 niet van toepassing zijn terwijl voor vertegenwoordigers waarvoor een provisieregeling geldt, het bepaalde in artikel 15 niet van toepassing is; voor vertegenwoordigers gelden wel het bepaalde in artikel 13 lid 2a en de toekenning van 11,5 ADV-dagen op jaarbasis.
- e. voltijdwerker: de werknemer van wie de arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst is vastgesteld op 40 uur per week c.q. gemiddeld 40 uur per week, verminderd 5% op jaarbasis.
- f. deeltijdwerknemer: de werknemer van wie de arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerker. Op deeltijdwerknemers zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de betreffende artikelen anders staat vermeld.
- g. partner: de echtgeno(o)te van de werknemer of
de ongehuwde man of ongehuwde vrouw van de werknemer met wie de partnerrelatie is geregistreerd in de registers van de Burgerlijke Stand of
de ongehuwde man of ongehuwde vrouw, geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenwoont en die in een notarieel verleden samenlevingscontract door de werknemer is aangewezen als partner.
- h. week: een kalenderweek.
- i. maand: een kalendermaand.
- j. schaalsalaris: het salaris als geregeld in artikel 1 van bijlage B, vermeerderd met een eventuele compensatie als bedoeld in artikel 8 lid 6.
- k. uurloon: 1/168 van het maandsalaris.
- l. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 9.
- m. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere toeslagen of vergoedingen als bedoeld in artikel 7 lid 11, artikel 8 de leden 2, 3 onder a, 7 en 8, voor zover deze toeslagen of vergoedingen een permanent karakter dragen.
- n. ondernemingsraad en personeels-vertegenwoordiging: de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- o. dienstrooster: een arbeidsduurregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- p. verf: organische deklagen (coatings), verven, vernissen, lakken, pastaverven, plamuren, stopverven, welpasta's, afdichtingsmaterialen (kitten), kunststof gebonden pleisters, waterverven in poedervorm, meercomponenten verven, verfverharders, spuitpoeders c.q. poedercoatings, siccatieven, wegenmarkeringsproducten,

- pigmentpreparaten, bewerkte plantaardige oliën, verfverduunningsmiddelen, beitsen, verfabijtmiddelen en vulmassa's, zowel op één- als meer-componenten-basis.
- q. drukinkt: vernissen, drukinkten en aanverwante producten, waaronder mede worden verstaan hulpmiddelen zoals droogstoffen, verduunningsmiddelen en pasta's die de eigenschappen van inkt beïnvloeden.
- r. arbeidsduur: de tijd gedurende welke de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster werkzaam is, t.w. 40 uur per week c.q. gemiddeld 40 uur per week, verminderd met 5% op jaarbasis, zoveel mogelijk onder handhaving van de bedrijfstijd.
- s. bedrijfstijd: de tijd gedurende welke het bedrijf dagelijks is geopend.
- t. werktijden: de tijdvakken gelegen tussen de tijdstippen waarop de werknemer zijn dagelijkse werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- u. vakantiewerker de vakantiewerker is de werknemer die uitsluitend gedurende de reguliere schoolvakantie(s) en maximaal 10 weken per jaar arbeid verricht. Voor die periode is de cao niet van toepassing op de vakantiewerker.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen actie te zullen voeren of te bevorderen die tot doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 22 en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. In geval van een geschil verband houdend met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, met inbegrip van beweerd niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen of bevorderen. Ten aanzien van geschillen, die geen verband houden met de inhoud van de cao zelf, geldt deze beperkende verplichting niet.
3. Partijen verbinden zich om uiterlijk drie maanden nadat overeenstemming is bereikt over de tekst van de gewijzigde cao deze in gedrukte vorm te laten verschijnen. Op het omslag van de gedrukte tekst worden de logo's van partijen afgebeeld.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die van het in deze overeenkomst bepaalde ten nadele van de werknemer afwijken. Het is wel toegestaan in voor werknemer gunstige zin van het bepaalde in deze overeenkomst af te wijken.
3. De werkgever verplicht zich aan de werknemer geen arbeid op te dragen die niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat, indien de werknemer hiermede niet akkoord gaat.
4. De werkgever verplicht zich met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze cao en een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend reglement van toepassing worden verklaard.
5. De werkgever zal aan de onder deze cao vallende werknemer een exemplaar van de geldende cao overhandigen, zowel bij indiensttreding als bij wijziging van de cao.
6. De werkgever zal de verplichtingen zoals vermeld in bijlage C Werkgelegenheidsparagraaf nakomen.
7. Wanneer de werkgever investeringen en/of andere plannen voorbereidt waarvan het waarschijnlijk is dat deze invloed zullen hebben op de werkgelegenheidssituatie en hij met betrekking tot die plannen advies moet vragen aan de ondernemingsraad dan zal hij ook zo tijdig mogelijk de vakverenigingen informeren en hen in de gelegenheid stellen hem over de werkgelegenheidsaspecten van die plannen te adviseren.
8. a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels dient de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren
- bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
- b. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.
 - c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
 - d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 - e. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
9.
 - a. De werkgever zal de vakverenigingen desgewenst tenminste 1 maal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming c.q. in de bedrijfstak. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
 - b. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder 1.2 van bijlage C Werkgelegenheidsparagraaf.
 - c. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 1. bij het vervullen van de vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
 2. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijd-vacatures melden aan c.q. afmelden bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of het UWV WERKbedrijf;
 3. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) alsmede aan hun arbeidsomstandigheden;
 4. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad (OR) hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd, overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
 10. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden zoals deze nadien is vastgelegd of tijdens de looptijd van deze cao zal worden overeengekomen.
 11. De werkgever zal zich inspannen tot het in dienst nemen c.q. in dienst houden van partieel arbeidsgeschikte werknemers en tot het voeren van een preventiebeleid ten aanzien van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid.
 12. De werkgever verplicht zich tot aansluiting bij een arbodienst, dan wel een daarmee vergelijkbare instantie.
 13. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bevorderen deeltijdarbeid mogelijk te maken in de onderneming.
 14. Indien een werkgever gebruik maakt van de diensten van een in Nederland gevestigd uitzendbureau dient dit uitzendbureau NEN-gecertificeerd te zijn.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer verplicht zich alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer verplicht zich de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer verplicht zich om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever en verplicht zich tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer verplicht zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend reglement.
6. De werknemer verplicht zich tot absolute geheimhouding omtrent alle op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent aangelegenheden inzake de onderneming van de werkgever in de ruimste zin des woords zoals bijvoorbeeld op administratief, commercieel, wetenschappelijk of technisch terrein. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
7. De werknemer verplicht zich, voor wat zijn arbeidsduur en rusttijd betreft, te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
8. De werknemer verplicht zich ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 8 lid 4 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt deze verplichting niet.
9.
 - a. Indien de werknemer bij het begin van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht dient hij deze voor het begin van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te melden aan de werkgever.
 - b. Indien de werknemer gedurende het dienstverband al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten dient hij dit tenminste een week te voren eveneens schriftelijk aan de werkgever te melden.
 - c. Indien door de werkzaamheden genoemd onder b. in combinatie met de werkzaamheden voor de werkgever de voorschriften van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit inzake maximum (wekelijkse en dagelijkse) arbeidstijd en minimum (wekelijkse en dagelijkse) rusttijden worden overschreden is het de werknemer verboden de werkzaamheden genoemd onder b. te verrichten.
 - d. Bij overtreding van de bepalingen genoemd onder a. t/m c. kan de werkgever de werknemer ontslaan.
10. De werknemer die van plan is een verbintenis als genoemd in artikel 7:670 B.W. jegens de Overheid aan te gaan, is verplicht daarvan vooraf schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. De werknemer, die reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze cao een verbintenis als hierboven bedoeld heeft aangegaan, is verplicht daarvan binnen vier weken nadat de werkgever hieromtrent heeft verzocht, aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. De werknemer verplicht zich met de werkgever een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan waarbij deze cao en een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend reglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer verplicht zich, indien hij ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden, deze vordering in te stellen. Deze bepaling geldt slechts voor zover de inkomensderving meer bedraagt dan het voor de werknemer geldende minimumloon.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden voor een proeftijd de volgende regels:
 - Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen;
 - Bij een tijdelijk contract van meer dan 6 maanden maar minder dan 2 jaar mag de maximale proeftijd 1 maand zijn;
 - Bij een tijdelijk contract van meer dan 2 jaar geldt net zoals bij een contract voor onbepaalde tijd, een proeftijd van 2 maanden.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b en c bij opvolgende arbeidsovereenkomsten langer dan vierentwintig maanden in dienst is geweest, onderbrekingen van ten hoogste zes maanden daarbij inbegrepen, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
4. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 B.W. en behalve tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:**
 1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:

<i>Arbeidsduur</i>	<i>Opzegtermijn</i>
Korter dan 5 jaar	1 maand
Vanaf 5 t/m 10 jaar	2 maanden
Vanaf 10 t/m 15 jaar	3 maanden
Vanaf 15 jaar of langer	4 maanden
 2. van rechtswege, dus zonder opzegging op de ingangsdatum van de AOW-uitkering;
 3. door opzegging door de werknemer met een opzegtermijn van één maand; met dien verstande dat de opzegging alleen zodanig mag geschieden dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met eind van de kalendermaand.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:**

Op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 vierde lid B.W.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden:**

Bij het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. Bij een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer zal de werkgever uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract schriftelijk melden of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet. Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever tevens medelen onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
6. Het bepaalde in artikel 7:670 B.W. derde lid (opzegverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing.
7. Het is de intentie van de VVVF-leden om gedurende de looptijd van de cao elk jaar in de sector minimaal vijf mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan aan te bieden. Het gaat om zogenaamde garantiebanen zoals gedefinieerd in de Participatiewet. De VVVF zal haar leden begeleiden en informeren om dit doel te verwezenlijken. Ten slotte zal VVVF de resultaten op regelmatige basis meten en jaarlijks aan cao-partijen rapporteren.

Daarnaast kent de sector werkervaringsplaatsen voor werknemers die een grote afstand tot de arbeidsmarkt kennen en langer dan een jaar werkeloos zijn. Voor deze werknemers geldt dat zij maximaal twee jaar ervaring kunnen opdoen in de sector.

Voor deze groepen geldt onderstaande loonschaal:

 - 1^e jaar: 100% wettelijk minimumloon
 - 2^e jaar: 110% wettelijk minimumloon
 - 3^e jaar: 120% wettelijk minimumloon

Artikel 6

Arbeidsduur en dienstrooster

1.
 - a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.
 - b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en met het in dit artikel bepaalde.
 - c. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad die instemmingsbevoegdheid heeft op grond van de Wet op de

Ondernemingsraden. Daarnaast hebben de vakverenigingen de bevoegdheid hierover overleg met de werkgever te plegen.

- d. Indien de wijziging van een dienstrooster verband houdt met de arbeid op een zondag pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen en vraagt hij aan de ondernemingsraad (OR) en aan alle betrokken werknemers om instemming.
2. De arbeidsduur bedraagt 40 uur per week, c.q. gemiddeld 40 uur per week, verminderd met 5% op jaarbasis, zoveel mogelijk onder handhaving van de bedrijfstijd.
De verkorting van de arbeidsduur kan als volgt worden vormgegeven:
 - a.
 1. Het dienstrooster, gebaseerd op 40 uur per week of 8 uur per dag, blijft gehandhaafd onder toekenning van 11,5 ADV-dagen (c.q. diensten van 8 uur) dan wel 23 halve ASV-dagen (diensten van 4 uur) op jaarbasis.
 2. Door de bedrijfsleiding worden, in overleg met de OR c.q. betrokkenen, deze hele of halve ADV-dagen per bedrijfsonderdeel of -afdeling individueel vastgesteld.
Bij voorkeur zullen ADV hele of halve dagen niet worden aangewezen in de maanden juli en augustus. De hele of halve ADV-dagen worden zoveel mogelijk gespreid over alle dagen van de week.
 3. Het recht op een eenmaal vastgestelde hele of halve ADV-dag vervalt indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid en/of afwezigheid om reden van geoorloofd verzuim niet in staat is deze dag te genieten.
 4. Indien bij uitzondering toch werkzaamheden moeten worden verricht op een vastgestelde hele of halve ADV-dag zal in overleg met betrokkene(n) een vervangende hele of halve ADV-dag binnen 30 dagen worden vastgesteld.
 - b.
 1. In afwijking van het bepaalde in lid 2 a van dit artikel kan de arbeidsduur van 40 uur c.q. gemiddeld 40 uur per week ook met 5% worden verkort tot een werkweek van 38 uur c.q. gemiddeld 38 uur;
 2. Indien bij uitzondering toch gewerkt zal moeten worden op ADV-tijd, zal dit gecompenseerd worden met gelijkwaardige vervangende vrije tijd zonder toeslag;
 3. In geval van toepassing van lid b.1. zullen de vakantierechten worden vastgesteld als is bepaald in artikel 12 lid 3 van deze cao.

Indien een werkgever, op wie deze cao van toepassing is, redenen aanvoert om van bovenstaande basisschema's af te wijken, bijvoorbeeld in verband met zeer sterke seizoensinvloeden, zullen partijen overleggen over een afwijkende regeling, in welk overleg een werkweek van maximaal 45 uur en een werkdag van maximaal 9 uur zou kunnen worden vastgesteld.

Indien een werkgever voornemens is de bedrijfstijd uit te breiden zal hij dit voornemen kenbaar maken aan partijen opdat overleg kan plaatsvinden. Houdt een voorgenomen wijziging van het dienstrooster verband met uitbreiding van de werktijd dan dient eerst overleg plaats te vinden met de vakverenigingen.

Onder uitbreiding van de werktijd kan worden verstaan:

 - de overgang van dagdienst naar een tweeploegendienst,
 - de introductie van een 9-urige werkdag en
 - het betrekken van delen van het weekend in het rooster.
 3.
 - a. De werktijden voor de werknemers in de dagdienst liggen tussen 7.00 en 19.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.
 - b. De werktijden voor de werknemers in de tweeploegendienst met een ochtend- en middagdienst liggen tussen 6.00 en 23.00 uur.
 - c. De werktijden voor de werknemers in de drieploegendienst worden zodanig vastgesteld dat tussen het eind en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 36 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag.
 4.
 - a. Als in een individueel geval een werknemer zijn werktijd(en) wenst te veranderen dan dient hij dit voornemen eerst af te stemmen met zijn collega's. Van de werkgever wordt vervolgens verwacht een verzoek om verandering van werktijd ernstig in overweging te nemen en bij afwijzing schriftelijk en gemotiveerd te antwoorden.
 - b. Bij een door de werkgever voorgenomen wijziging van de werktijd(en) zal de werkgever de werknemer(s) schriftelijk en gemotiveerd in kennis stellen van dit voornemen en daarvóór met betrokkene(n) overleg voeren.
 - c. Bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn niet verplicht de Wet Flexibel Werken toe te passen.
 - d. Bij geschillen inzake de toepassing van de Wet Flexibel Werken zal, voor een proefperiode van een jaar, de Vaste Commissie ex. Art. 21 van de cao fungeren als instantie waaraan geschillen over de uitleg van de Wet Flexibel Werken kunnen worden voorgelegd.
De uitspraak van de Vaste Commissie heeft het karakter van een advies.

5. Flexibiliteit met 4 weken plus en/of min 1 uur per dag
Bij (seizoensgebonden of abrupte) vraaguitval en bij onvoldoende werk kunnen werknemers maximaal 4 weken een uur per dag minder (=7 uur per dag) werken, en bij grote vraag tot maximaal 4 weken een uur per dag meer (=9 uur per dag) werken. De werkgever zal dit een week tevoren aangeven. De plus-uren en de min-uren vallen in het kalenderjaar tegen elkaar weg. Als aan het eind van het kalenderjaar een negatief urensaldo voor de werknemer resteert, dan vervalt dat urensaldo.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage A van deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een periodiekenschaal.
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.
c. Het is de werkgever geoorloofd in – voor de werknemer – gunstige zin af te wijken van de schalen zoals vastgelegd in bijlage B van deze overeenkomst. In dat geval is de werkgever verplicht de bij deze cao overeengekomen loonsverhogingen ook over het bedrag dat uitgaat boven het maximum van de op de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal toe te kennen tenzij met de werknemer ten aanzien van dit bedrag schriftelijk iets anders is overeengekomen. Indien de werkgever zich niet in staat acht aan deze verplichting te voldoen kan hij, na toestemming van de vakverenigingen, met de werknemer een afwijkende regeling ter zake overeenkomen.
d. Aan uitzendkrachten zal een overeenkomstig salaris (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder deze cao.
2. Nieuw ontstane of gewijzigde functies zullen eveneens op basis van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld in de functiegroep die passend wordt bevonden.
3. Nadat hierover met de vakverenigingen overeenstemming is verkregen kan de werkgever, al dan niet op verzoek van de vakverenigingen, indien de functielijst voor zijn bedrijf niet passend wordt bevonden, voor zijn bedrijf een afzonderlijke functielijst door middel van functieclassificatie laten vaststellen.
4. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist worden bij tewerkstelling in die functie in de daarbij behorende functiegroep en salarisschaal geplaatst met inachtneming van het onder b van dit lid bepaalde.
b. Werknemers, die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist kunnen gedurende de proeftijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan hoort bij hun functie.
De werknemer die met het oog op een overplaatsing in een hogere salarisschaal dan groep II in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer medegedeeld. De periode waarin een werknemer nog geen aanspraak maakt op een hogere salariëring duurt ten hoogste 6 maanden. In overleg met de werknemer kan deze periode met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
c. Werknemers, die een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het bepaalde in lid 13 van dit artikel.
d. De werknemer in een bedrijf met tien of minder werknemers, wiens normale taak het is om regelmatig functies te vervullen die in verschillende functiegroepen zijn ingedeeld, ontvangt het schaalsalaris dat behoort bij de functiegroep waarin de hoogste door hem uitgeoefende functie is ingedeeld.
5. a. Aan iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep met het bijbehorende schaalsalaris waarin hij is aangesteld en met welke functiebenaming.

- b. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met deze functie-indeling dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de onderneming (direct leidinggevende, naast-hogere leidinggevende, directie of haar gemachtigde[n]).
 - c. Indien langs de in sub b aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.
 - d. In overleg met de betrokken werknemer kan door de vakverenigingsdeskundigen de klacht aan de AWWN worden voorgelegd.
De vakverenigingsdeskundigen kunnen hun bevindingen bespreken met de deskundigen van de AWWN.
Desgewenst kunnen de deskundigen van de vakvereniging en de AWWN een gezamenlijk onderzoek bij het bedrijf instellen waarbij zij de in bijlage A van deze overeenkomst opgenomen functielijst bij hun oordeel zullen betrekken.
De unanieme uitspraak van deze deskundigen is bindend.
6. De schaalsalarissen van de werknemers die het maximum van hun salarisschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 7 bepaalde.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 9 van dit artikel.
7. a. Werknemers die de hoogste in de leeftijdsschaal van hun functiegroep vermelde leeftijd nog niet hebben overschreden ontvangen het schaalsalaris dat bij hun leeftijd staat aangegeven met ingang van de maand volgend op die waarin zij die leeftijd hebben bereikt. Werknemers die op grond van hun leeftijd beloond worden volgens de periodiekenschaal, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij onafgebroken in die periodiekenschaal ingedeeld zijn geweest.
- b. Na indiensttreding zal toekenning van een periodieke verhoging op 1 januari daarop volgend slechts geschieden als de indiensttreding voor 1 juli plaats had.
- c. Individuele bedrijven kunnen, in afwijking van het bepaalde in a. en b. van dit artikellid, in overeenstemming met de vakverenigingen een systeem van flexibele toepassing van periodieken invoeren mits daaraan een adequaat beoordelingssysteem ten grondslag ligt.
8. In afwijking van het in lid 7 onder a bepaalde, kan aan werknemers beloond volgens de periodiekenschaal, uitsluitend in het volgende geval een groter aantal periodieken worden toegekend: Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul periodieken te belonen kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – periodieken worden toegekend.
9. a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond bedraagt de verhoging van het maandsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.
- c. In geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een periodiek een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
10. a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
11. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden, als gevolg van het opheffen van de functie of op grond van een medisch attest anders dan bedoeld in lid 14, van een werknemer beloond volgens de periodiekenschaal worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke salaris te handhaven.
Indien het toekennen van extra periodieken niet voldoende is om het salaris te handhaven zal een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. Deze indeling in de met

de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging volgens de periodiekenschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag eenmaal per jaar plaats ter gelegenheid van een algemene (bij cao overeengekomen) verhoging van de schaalsalarissen en wel tot een maximum van 1%, te berekenen van het schaalsalaris bij nul periodieken in de betrokken functiegroep. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het restant hiervan niet meer afgebouwd.

12. Indien één van de in de leden 9, 10 of 11 bedoelde omstandigheden zich voordoet zal de werkgever aan de werknemer schriftelijk mededeling doen van de functiegroep waarin zijn nieuwe functie is ingedeeld, van het daarbij behorende schaalsalaris en van de hoogte van de eventuele persoonlijke toeslag.
13. De werknemer beloofd volgens de periodiekenschaal die gedurende meer dan 5 achtereenvolgende diensten een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie en over de daartoe benodigde kundigheid en ervaring beschikt, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst (gerekend vanaf de eerste dienst) een toeslag van 0,25% op zijn maandsalaris. Deze toeslag zal over ten hoogste 20 diensten worden toegekend. Indien een dergelijke periode korter dan een maand duurt en in 2 kalendermaanden valt, wordt hij geacht geheel in de maand te vallen.
14. Het maandsalaris van hen die door geestelijke of lichamelijke gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder-valide werknemers kan door de werkgever, na overleg met de meest gerede vakvereniging, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Daarbij is het de intentie van de werkgever, tenzij er sprake is van een sterk afwijkend gewaardeerde functie, dat het brutosalaris wordt gehandhaafd, waarbij al dan niet een "persoonlijke toeslag" een rol kan spelen.
15. Voor elke gehele of gedeeltelijke dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
16. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
17. Werknemers krijgen een reiskostenregeling voor woon-werkverkeer vanaf 10 km en tot maximaal 30 km tegen een vergoeding van € 0,23 per km, of een vergelijkbare reiskostenvergoeding, met ingang van deze cao. Neemt bij een persoonlijke verhuizing de straal toe, dan blijft in principe de oude straal leidend voor de berekening van de reiskostenvergoeding.

Artikel 8

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst (ochtend- en middagdienst)	12 % van het maandsalaris
2-ploegendienst (dag- en nachtdienst)	13,5% van het maandsalaris
3-ploegendienst	19 % van het maandsalaris
- b. Instroom ploegendienst
Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand in ploegendienst heeft gewerkt wordt voor elke volledige dienst waarin niet in ploegendienst is gewerkt een evenredig deel van de in lid a. genoemde toeslag op het maandsalaris in mindering gebracht.
- c. Invallend in ploegendienst
Werknemers uit de dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten in

ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 4 onder a respectievelijk onder b bepaalde.

Werknemers die in een maand gedurende 11 of meer diensten in ploegendienst invallen ontvangen over die maand de in lid 2 onder a en b van dit artikel genoemde toeslag.

d. Uitstroom ploegendienst

De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het bedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. indien hij 3 maanden of korter in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2 b van dit artikel;
2. indien hij langer dan 3 maanden doch niet langer dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
3. indien hij langer dan 6 maanden doch niet langer dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
4. indien hij langer dan 3 jaar doch niet langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand
5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden
6. Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 9 maanden
60% gedurende 9 maanden
40% gedurende 9 maanden
20% gedurende 9 maanden
7. Indien bovenstaande regeling van toepassing is omdat de ploegendienst op grond van bedrijfseconomische omstandigheden is beëindigd is de werknemer verplicht om bij hervatting van die ploegendienst weer in die dienst te werken. De op het moment van hervatting lopende afbouwperiode wordt dan opgeschort voor de tijd dat weer in ploegendienst wordt gewerkt.
Wordt na hervatting langer dan 6 maanden in ploegendienst gewerkt dan zal bij beëindiging de afbouwperiode hervat worden met dien verstande dat de na de hervatting in ploegendienst gewerkte tijd geteld wordt bij de onafgebroken periode waarop de afbouwregeling voor de hervatting was gebaseerd.
Ingeval uit de laatste onafgebroken periode van ploegendienst een afbouwregeling voortvloeit die voor de werknemer gunstiger is dan het restant van de opgeschorte dan geldt voor hem de meest gunstige.
8. Bij aantoonbare slechte bedrijfseconomische omstandigheden kan de werkgever de afbouwregeling uit artikel 8 lid 2 onder d versoberen. In dat geval zal de ploegentoeslag in de lopende maand en de daaropvolgende maand voor 100 procent worden doorbetaald. Daarna vervalt de (afbouw van de) ploegentoeslag.
De voorwaarde is dat de werkgever de slechte bedrijfseconomische omstandigheden over de laatste 12 maanden en de komende 6 maanden aantoot. De versobering kan uitsluitend na instemming van de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) of de vakorganisaties doorgevoerd worden.

e. Een werknemer die tenminste gedurende een volle kalenderweek in ploegendienst heeft gewerkt en tijdens een kalenderweek in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1% van zijn maandsalaris.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende tenminste 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

- f. Een werknemer werkzaam in ploegdienst die op verzoek van de werkgever in een extra dienst arbeid verricht waardoor de normale diensttijd volgens het dienstrooster wordt overschreden, ontvangt behalve ploegdiensttoeslag ook de beloning in geval van overschrijding van het dienstrooster zoals vermeld in lid 4a1. van dit artikel.
- g. Indien een werknemer, werkzaam in ploegdienst, wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij deze hogere toeslag met onmiddellijke ingang van de dag van aanvang van de nieuwe dienst.
- h. Indien er vacatures in dagdienst beschikbaar zijn kunnen werknemers van 55 jaar en ouder met een onderbouwd verzoek van ploegdienst naar dagdienst worden overgeplaatst. Dit kan alleen wanneer er zich bij hen bijzondere omstandigheden voordoen: aantoonbare (op basis van een medisch attest), verminderde geschiktheid voor het werken in ploegen of het verzorgen van een langdurig zieke huisgenoot. De afbouw van de ploegentoeslag vindt in dit geval plaats overeenkomstig het bepaalde in lid 2 d van dit artikel.
De werkgever zal bevorderen voor dit doel vacatures in dagdienst beschikbaar te hebben.

3. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

- a. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op:
maandag t/m vrijdag een uurloon en
zaterdagen, zondagen en feestdagen drie uurloonen
- b. Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen hiervoor een reiskostenvergoeding ter grootte van een uurloon.

4. Beloning van overschrijdingen en afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Voor overwerk gelden de volgende beloningen:
 - 1. De beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt per uur inclusief het doorbetaalde salaris over op de maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het uurloon:

op maandag tot en met zaterdag 6.00 uur	150%
op zaterdag vanaf 6.00 uur	175%
op zondagen	200%
op feestdagen	300%
 - 2. Deze percentages worden per maand getotaliseerd.
 - 3. Deze overschrijdingen van het dienstrooster worden, voor zover de bedrijfssomstandigheden dit toelaten, bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.
Ingeval het bedrijfsbelang opname van compenserende vrije tijd niet toelaat zal de werkgever een motivatie voor de weigering aan de werknemer verstrekken.
De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald.
 - 4.
 - 5. Rusttijd buiten het dienstrooster die in het bedrijf wordt doorgebracht en die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidsduur zal met 0,25% van het maandsalaris worden vergoed.
 - 6. In afwijking van het bepaalde in de leden 4a.1 t/m 4a.5 kan de werkgever, indien de bedrijfssituatie daartoe aanleiding geeft, met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in enig kalenderjaar gedurende maximaal zes weken een dienstrooster vaststellen tot een maximum van 9 uur per dag resp. tot een maximum van 45 uur per week zonder dat daarvoor aan de werknemer een bijzondere beloning wordt toegekend. Deze overschrijdingen dienen binnen een tijdvak van 12 maanden te worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd waarbij voor elk gewerkt uur één uur vrije tijd zal worden opgenomen. De vormgeving van de compensatie vindt plaats met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
De rechten op vrije tijd zullen in uren worden geregistreerd en bij opname zal de afboeking eveneens in uren plaatsvinden.
Voorwaarde is dat de bij de cao betrokken vakverenigingen in kennis worden gesteld van de overeengekomen regeling. Mochten deze organisaties naar aanleiding van de kennisgeving behoefte hebben aan overleg met de werkgever dan zal de werkgever daartoe gelegenheid bieden.
De werkgever houdt rekening met aantoonbare beperkingen van de werknemers waardoor zij niet hoeven deel te nemen aan het 9e uur van de werkdag.

- b. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 a dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 43%, op zondag 85% en op feestdagen 172% van het uurloon.

5. Verzuimuren

- a. De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en het begin van de dagdienst behoeft niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren overwerk.
Vangt het overwerk echter aan op of na 04.00 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.
- b. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden. Indien het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt, dan wel indien zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint, ontstaat er geen recht op verzuimuren.
- c. Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 8. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op het in dit lid bedoelde overwerk en binnen het etmaal waarin het overwerk eindigt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever verplicht is tot het betalen van enige vergoeding.

6. Diplomatoeslag

Voor het behalen van het diploma vakman verf- en drukinktindustrie, uitgaande van de VAPRO - VVVF, wordt per maand een toeslag gegeven, te berekenen over het schaalsalaris bij nul functie jaren in groep IV van 2%. Eventuele diplomatoeslagen daterende van vóór 1 september 1986 blijven daarnaast van kracht.

Met ingang van 1 januari 2018 geldt er voor het behalen van het diploma vakman verf- en drukinktindustrie, uitgaande van de VAPRO - VVVF, voor nieuwe werknemers uitsluitend een eenmalige uitkering van € 500 (bruto) diplomatoeslag. Met ingang van 1 mei 2023 geldt deze afspraak ook voor het diploma 'verfengineer' van ROVC.

7. Vergoeding gebruik eigen gereedschap

Aan de werknemer die in een technische functie werkzaam is en die op aanwijzing van de werkgever eigen gereedschap gebruikt, wordt per maand een vergoeding gegeven van 0,75%, te berekenen over het schaalsalaris bij nul functie jaren in groep IV.

8. Verstrekking werkkleding en toeslag bezwaarlijke werkomstandigheden

- a. De werkgever verstrekt aan de werknemer gratis werkkleding volgens de in zijn bedrijf gebruikelijke en na overleg met de OR opgestelde c.q. te wijzigen maatstaven.
- b. Bezwaarlijke werkomstandigheden zijn vanaf 1 april 1997 opgenomen in de gewaardeerde functie en de daarbij behorende beloning. Indien een werknemer in het genot was van een toeslag bezwaarlijke werkomstandigheden dan houdt hij/zij deze toeslag vanaf genoemde datum in de vorm van een niet-indexeerbare persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt in overleg tussen de betrokken werkgever en werknemer door middel van compensatie afgebouwd, en wel op de volgende wijze:
 - 1. via compensatie met de salarisverhoging als gevolg van de indeling in een hogere salarisgroep en/of via compensatie met de door partijen bij cao af te spreken salarisaanpassingen op jaarbasis
 - 2. via compensatie op grond van de in art. 7 lid 11 van de cao genoemde methode.
Indien de werkgever en werknemer inzake de hiervoor genoemde keuze van de afbouwmethode geen akkoord bereiken zal dit gemeld worden aan de Vaste Commissie.
Indien nodig kunnen partijen een oordeel van deze commissie vragen.

9. Oververdiensttoeslag

Het staat de werkgever vrij al dan niet een oververdiensteregeling in te voeren.

- a. De werkgever die een oververdiensteregeling wenst in te voeren of te wijzigen dient, voor de beoordeling van de mate van oververdienste van een aantal criteria uit te gaan, bijvoorbeeld:
 - werkhoeveelheid;
 - uitvoeringskwaliteit;
 - inzet.
- b. Het resultaat van de beoordeling wordt eenmaal per jaar en in een premie tot uitdrukking gebracht.

- c. Indien in één en hetzelfde bedrijf voor een bepaalde groep of groepen een oververdiensteregeling bestaat is de betrokken werkgever verplicht voor alle categorieën werknemers, vallende onder de cao een gelijkwaardige oververdiensteregeling in te stellen.
- d. Ten aanzien van de oververdienstetoeslag, die ten hoogste 6% van het maandsalaris kan bedragen, zullen de hieronder aangegeven normen en percentages gelden:
 - 0% normale prestatie
 - 2% meer dan normale prestatie
 - 4% goed
 - 6% uitstekend
- e. Wijzigingen in het premiepercentage worden eerst doorgevoerd nadat tenminste drie maanden tevoren een waarschuwing is gegeven indien de wijziging negatief dreigt uit te vallen, respectievelijk een stimulerend gesprek heeft plaatsgehad indien een positieve wijziging zich aankondigt. In het eerste geval heeft de beoordeelde de kans zich te corrigeren, in het tweede geval zich blijvend waar te maken.
- f. De oververdiensteregeling zal niet voor vertegenwoordigers van toepassing zijn.
- g. Bestaande systemen kunnen als systeem gehandhaafd blijven (2 factoren systemen, resp. systemen gebaseerd op gemeten tarieven).
- h. Voor bedrijven die geen oververdiensteregeling toepassen bestaat geen verplichting tot invoering van een regeling.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, Bevrijdingsdag (5 mei) uitsluitend in de lustrumjaren en Koningsdag (27 april). Indien door de Regering de viering van een op een zondag vallende 5 mei wordt vastgesteld op een normale werkdag, zal die werkdag een feestdag zijn in de zin van dit artikel.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van de cao worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten dat aanvangt om 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op de feestdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 10

Verzuim

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 B.W. bepaalde geldt het volgende:

1. Ingeval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 16 bepaalde.
2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4.1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.
De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d. genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van

- diens echtgeno(o)t(e) of partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d. van dit artikel is genoemd;
- f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken mits deze vervulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden.
- Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- g. gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan een dokter of specialist benodigde tijd voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- h. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 12,5-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- b. gedurende één dag of dienst bij de aanvaarding van een geestelijk ambt door een kind of pleegkind van de werknemer;
- c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- d. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of partner of degene van wie hij het kind erkent.
5. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of één van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
- b. de echtgeno(o)t(e) of partner;
- c. de ouder van de werknemer.
6. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 11

Verzuim voor vakbondsactiviteiten en vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal aan een werknemer verzuim met behoud van maandinkomen toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, bijeenkomsten van de cao-commissie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen. De bijeenkomsten moeten zijn opgenomen in de lijst die door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever is gesteld.
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde algemene vormings- of scholingsbijeenkomst.
- Voorwaarde is dat:
- a. de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever toelaten.
- Bij weigering zal een motivatie aan de werknemer worden verstrekt.

- b. het verzoek om toekenning van verzuim met behoud van maandinkomen afkomstig is van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is. Het verzoek zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- 2. Om de vakverenigingen in de gelegenheid te stellen contacten tussen de vakverenigingen en hun leden binnen het bedrijf te onderhouden kan de werkgever één of meer van de hieronder genoemde faciliteiten aan deze vakverenigingen en die leden verlenen.
Waar nodig zal tijdig overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen worden gepleegd, teneinde een goede voortgang van het bedrijf te waarborgen.
De volgende faciliteiten kunnen worden verleend.
 - a. Het beschikbaar stellen van ruimte op de bedrijfspublicatieborden voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
 - b. Het buiten bedrijfstijd beschikbaar stellen van ruimte voor het houden van vergaderingen verband houdend met de doelstelling.
 - c. Het vrijgeven van in het bedrijf werkzame kaderleden van een vakvereniging die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen.
 - d. Het geven van gelegenheid aan bezoldigde functionarissen van de vakvereniging tijdens de werktijd contact te hebben met de in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar te stellen.
 - e. Het aan de gezamenlijke vakverenigingen beschikbaar te stellen aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten is per werkgever gemaximeerd op 40 per kalenderjaar ongeacht de bedrijfsgrootte.
 - f. Eenzelfde in het bedrijf werkzaam kaderlid kan als regel binnen bovenstaand kader maximaal 1 dag per jaar voor het verrichten van werkzaamheden uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst worden vrijgesteld.Indien bovenstaande faciliteiten worden verleend zullen de hieruit voortvloeiende activiteiten steeds onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakverenigingen plaatsvinden, die daartoe terzake passende richtlijnen aan hun afgevaardigde(n) zal (zullen) geven.
De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat werknemers die de functie van in het bedrijf werkzaam kaderlid van een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor de werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
- 3. De vakbondscontributie van werknemers zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk worden behandeld in de werkkostenregeling.

Artikel 12

Vakantie

- 1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar tenzij de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een andere periode vaststelt.
- 2. Onder werkdagen worden verstaan alle dagen waarop men volgens dienstrooster moet werken.
- 3. **Duur van de vakantie**
Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen (= diensten van 8 uur) vakantie met behoud van maandinkomen. Van deze vakantie zullen tenminste 15 werkdagen en op verzoek 20 werkdagen (= diensten van 8 uur), indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, aaneengesloten kunnen worden genoten.
- 4. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft, in afwijking van het in lid 3 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
- 5. **Berekening aantal vakantiedagen**
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- 6. **Bij vorige werkgever(s) opgebouwde vakantierechten**

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

7. Aaneengesloten vakantie

- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan, onverminderd het gestelde in de wet OR terzake.
- c. Als een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) opgebouwde maar niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaalluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 8 a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9 zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen toe te kennen of te nemen.

8. Vakantiedagen

- a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen welke aanwijzing als regel bij het begin van het vakantiejaar plaatsvindt, onverminderd het gestelde in de wet OR terzake.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst. Van deze dagen kan de werknemer desgewenst 2 dagen in uren opnemen. De werkgever kan één of meer vakantiedagen weigeren als blijkt dat het bedrijfsbelang opname van deze vakantiedag(-en) niet mogelijk maakt op dat moment. De werkgever zal in dat geval een motivatie voor de weigering verstrekken aan de werknemer.

9. Vakantie buiten het vakantiejaar

Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet vóór het einde van het vakantiejaar heeft opgenomen kan de werkgever in overleg met de werknemer data vaststellen waarop hij deze dagen zal genieten.

10. Het niet-opbouwen van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd gedurende welke hij wegens niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op maandinkomen of een deel daarvan heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een van de omstandigheden als vermeld in artikel 7:635 B.W., waaronder:
 - a. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening wegens militaire dienstplicht;
 - b. het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorig dienstverband opgebouwde maar niet opgenomen vakantierechten;
 - c. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - d. zwangerschap of bevalling.
- c. De niet-leerplichtige werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van een opleiding waartoe de werkgever hem op grond van de wet in de gelegenheid moet stellen.
- d. Tijdens arbeidsongeschiktheid verwerft de werknemer zolang als de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft de volledige wettelijke vakantierechten.

11. Na een ziekteperiode van 6 maanden stopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 10 sub b, c en d, alsmede in artikel 10, lid 2, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingsdagen pas intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, worden de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen geteld indien de werknemer niet vóór het begin van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 10, lid 2, sub a, d, e en f niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag plaatsvinden.
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte overeenkomstig de voorschriften van de werkgever is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.
- c. Indien reeds vastgestelde vakantiedagen als gevolg van omstandigheden genoemd in sub b van dit artikellid niet kunnen worden genoten zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

12. Opname van vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen, opgebouwd na 1 januari 2012, moeten worden opgenomen binnen 6 maanden na afloop van het vakantiejaar. Als dat niet het geval is komen zij te vervallen, behalve wanneer de werknemer redelijkerwijs niet in staat is deze dagen op te nemen (bijvoorbeeld bij langdurige arbeidsongeschiktheid zonder re-integratieverplichting). De bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaar. Vakantiedagen worden in de volgorde van het volgende schema afgeschreven:

- eerst de wettelijke dagen van het voorgaande jaar, vervolgens
- de dagen van 5 jaar geleden
- de wettelijke dagen van het lopend jaar
- de dagen van 4 jaar geleden
- de dagen van 3 jaar geleden
- de dagen van 2 jaar geleden

13. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie de opzeggingstermijn niet mag bekorten.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen deze hem worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantiedagen heeft genoten, zullen deze bij de laatste salarisbetaling worden verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

14. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor vakantiedagen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.
- b. Indien de werkgever in overleg met de ondernemingsraad het vakantiejaar anders vaststelt dan in lid 1 is genoemd, doet hij hiervan mededeling aan de vakverenigingen.

Artikel 13

Vrije tijd voor oudere werknemers

Oude regeling tot en met 31 december 2014

1. a. Behalve het aantal vakantiedagen zoals vermeld in artikel 12 lid 3 heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van maandinkomen:

na tenminste 15 jaar onafgebroken dienstverband dan wel bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd:	1 dag
na tenminste 20 jaar onafgebroken dienstverband dan wel bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd:	2 dagen
na tenminste 25 jaar onafgebroken dienstverband:	3 dagen

na tenminste 30 jaar onafgebroken dienstverband: 4 dagen

Hierbij vindt geen cumulatie plaats.

- b. Per 1 januari 1989 wordt de regeling sub 1.a. vervangen door de navolgende regeling:
Behalve het aantal vakantiedagen zoals vermeld in artikel 12 lid 3 heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van maandinkomen:
- bij het bereiken van de 40-jarige leeftijd: 1 dag
 - bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 2 dagen
 - bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 3 dagen
 - bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 4 dagen
 - bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 6 dagen
 - Indien voor een individuele werknemer per 31 december 1988 vakantierechten op basis van de regeling sub a. een hoger resultaat opleverden, wordt dit bereikte hogere aantal dagen vakantierecht gegarandeerd totdat de regeling ingaande 1 januari 1989 een gelijk of hoger resultaat oplevert.
2. a. Werknemers van 62 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:
- voor 62-jarigen 144 uur
 - voor 63-jarigen 288 uur
 - voor 64-jarigen 288 uur
- Over bovenstaande uren zal 85% van het salaris worden betaald.
De wijze waarop de uren per week (3 uur voor een werknemer van 62 jaar en 6 uur voor een werknemer van 63 en 64 jaar) worden genoten, zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang.
- b. Werknemers van 60 jaar of ouder, die voornemens zijn van de vroegpensioenregeling van het pensioenfonds voor de grafische bedrijven en/of van de overgangs-/garantieregeling van het pensioenfonds voor de grafische bedrijven gebruik te maken en dit voornemen tenminste veertien maanden voor de voorgenomen uittredingsdatum aan hun werkgever hebben kenbaar gemaakt, kunnen, op basis van vrijwilligheid, eveneens extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal 256 uur gedurende de periode (dus niet alleen een kalenderjaar) van twaalf maanden voorafgaande aan de voorgenomen uittredingsdatum en kan desgewenst worden opgenomen in hele dagen, dan wel in zijn totaliteit in de periode direct voorafgaande aan de ingangsdatum van de vervroegde uittreding. Over deze uren zal 85% van het salaris worden betaald. Indien werknemers van deze regeling gebruik maken kunnen zij geen recht doen gelden op de hiervoor onder lid 2 a. beschreven regeling zoals die van toepassing is op werknemers van 62 jaar en ouder.
- d. De korting op het salaris zoals vermeld in lid a en lid b zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en vakantietoeslag.
- e. De in dit artikel onder lid 2 a. bedoelde faciliteiten worden van kracht op de eerste dag van het kalenderkwartaal, waarin de werknemer de 62-jarige respectievelijk 63-jarige, respectievelijk 64-jarige leeftijd bereikt.

Nieuwe regeling vanaf 1 januari 2015

3. Werknemers die op of na 1 januari 2015 in dienst treden en werknemers die op 1 januari 2015 jonger zijn dan 40 jaar vallen in de nieuwe regeling. Deze werknemers ontvangen tot 1 januari 2018 geen extra vakantie-uren, per 1 januari 2018 ontvangen deze werknemers 4 extra vakantie-uren per jaar en per 1 januari 2021 ontvangen zij totaal 32 vakantie-uren.

Overgangsregeling vanaf 1 januari 2015

4. a. Werknemers die op 31 december 2014 in dienst waren en op 1 januari 2015 53 jaar of ouder waren, maar jonger dan 62 jaar ontvangen het volgende aantal leeftijdsdagen per jaar in plaats van de oude regeling (steeds de leeftijd op 1 januari 2015):
- | | |
|---------|-----------------------------------|
| 61 jaar | 6 dagen en vanaf 62 jaar 4 dagen |
| 60 jaar | 6 dagen, en vanaf 62 jaar 4 dagen |
| 59 jaar | 4 dagen |
| 58 jaar | 4 dagen |
| 57 jaar | 4 dagen |
| 56 jaar | 4 dagen |
| 55 jaar | 4 dagen |
| 54 jaar | 4 dagen |
| 53 jaar | 4 dagen |
- b. Werknemers die 31 december 2014 in dienst waren en op 1 januari 2015 40 jaar of ouder waren, maar jonger dan 53 jaar, behouden het huidige aantal vakantie-uren per jaar.

Toekomstige rechten worden niet gecompenseerd. Op 1 januari 2018 wordt het aantal vakantie-uren bij deze groep verhoogd met 4 uren per jaar. In 2021 wordt het aantal vakantie-uren voor deze groep verder verhoogd met 28 uur, zodat ook zij 32 uur vakantierecht hebben.

5. a. Werknemers die op 31 december 2014 in dienst waren en op 1 januari 2015 53 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 62 jaar krijgen een deel van de oude regeling en kunnen dus tot aan hun AOW leeftijd in totaal opnemen (tegen 85% salaris):
Leeftijd op 1 januari 2015

61 jaar	ontvangt 90% van de oude regeling, dat is 648 uur
60 jaar	ontvangt 80% van de oude regeling, dat is 576 uur
59 jaar	ontvangt 70% van de oude regeling, dat is 504 uur
58 jaar	ontvangt 60% van de oude regeling, dat is 432 uur
57 jaar	ontvangt 50% van de oude regeling, dat is 360 uur
56 jaar	ontvangt 40% van de oude regeling, dat is 288 uur
55 jaar	ontvangt 30% van de oude regeling, dat is 216 uur
54 jaar	ontvangt 20% van de oude regeling, dat is 144 uur
53 jaar	ontvangt 10% van de oude regeling, dat is 72 uur
52 jaar en jonger	ontvangt geen overgangsregeling
- b. Net als in 2014 worden de 85%-uren van kracht op de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de werknemer 62 jaar wordt.
- c. Als werknemers in aanmerking komen voor 85%-uren, dan kan het totaal aantal uren tot de AOW-leeftijd gelijkelijk verdeeld worden.

Voor werknemers vallend onder de oude, de nieuwe of de overgangsregeling geldt:

6. Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering, gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van loon.

Artikel 14

Vakantietoeslag

1. De werkgever zal ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie aan de werknemers een vakantietoeslag toekennen.
2. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer in de periode van 1 juli van een jaar tot 1 juli van het daaropvolgende jaar bij zijn huidige werkgever verdiende maandinkomen, inclusief ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval, doch exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelf. Voor de vakantietoeslag geldt voor vakvolwassen werknemers met een fulltime dienstverband tijdens de looptijd van deze cao in de periode van 1 juli van een jaar tot 1 juli van het daaropvolgende jaar een minimum van € 2582,05
Uitbetaling van de vakantietoeslag zal uiterlijk in de maand mei plaatsvinden.
Voor vakvolwassen deeltijd-werknemers gelden bovenstaande minima naar rato van hun deeltijd-percentage.
3. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens deze wetten wordt toegekend in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.
4. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op deze vakantietoeslag over de maanden waarover deze nog niet is uitgekeerd.
Het bepaalde in artikel 12 lid 5 betreffende de berekening van de duur van het dienstverband is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15

Extra uitkering

1. De werkgever zal in de loop van elk kalenderjaar aan de werknemer die op het tijdstip van uitbetaling van de uitkering in zijn dienst is, één of meerdere uitkeringen verstrekken van in totaal

- 8% van het bij zijn werkgever in dat kalenderjaar verdiende inkomen, inclusief ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval doch exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag en de uitkering(en) zelve.
2. Ingeval in een onderneming een winstdelings- of gratificatieregeling bestaat word(t)(en) de uitkering(en) bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkeringen verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.
 3. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar heeft de werknemer aanspraak op deze uitkering(en) naar rato, afhankelijk van het aantal maanden dienstverband.

Artikel 16

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid de overeengekomen werkzaamheden niet kan verrichten gelden voor hem uitsluitend de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek respectievelijk de Ziektewet en de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) voor zover hierna niet anders wordt bepaald.
2. Aan de werknemer zal gedurende de arbeidsongeschiktheid de volgende uitkering, respectievelijk aanvulling worden verstrekt:
 - a. Tijdens arbeidsongeschiktheid (ziekte) gedurende maximaal 52 weken een uitkering van 100% en vervolgens gedurende maximaal 52 weken een uitkering van 70% van het bruto-maandinkomen. Daarnaast zal deze 70% worden aangevuld met 15% mits door de werknemer volledig wordt voldaan aan:
 - alle eisen van wet- en regelgeving (zoals o.a. vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter);en
 - alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen de onderneming, een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces.Van de werknemer wordt daarbij verwacht dat hij/zij:
 - door de onderneming aangeboden (tijdelijke) passende (zowel binnen als buiten de onderneming) arbeid accepteert;
 - zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
 - zijn/haar volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.Er zal 100% worden doorbetaald over gewerkte uren. Arbeidstherapeutische uren worden gelijkgesteld met gewerkte uren. De pensioenopbouw tijdens het tweede ziektejaar zal plaatsvinden op basis van 100% van het pensioengevend loon indien dit fiscaal mogelijk wordt gemaakt.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) zal gedurende maximaal één jaar de IVA-uitkering worden aangevuld tot 100% van het in lid 3 genoemde bruto-maandinkomen.
 - c. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 70% van het bruto-maandinkomen worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tijdens ziekte zal maximaal 156 weken bedragen. Dit betekent dat de periode waarin sprake is van een aanvullingsverplichting van de werkgever, t.w. maximaal 156 weken (104 weken BW en 52 weken IVA indien sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid), niet wordt opgerekt als de loonbetalingperiode wordt verlengd.
 - d. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
 - e. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, het salarisniveau van de huidige functie en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of

extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

- f. Externe herplaatsing zal in eerste instantie op detachingsbasis plaatsvinden. Er vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen de betrokken partijen zal dan worden overlegd of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan dan wel dat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever mogelijk is.
Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken worden verlengd waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- g. Werkgevers verplichten zich maximaal in te spannen om de restverdien capaciteit van gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemers te benutten via interne herplaatsing. Mochten er onverhoopt toch gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemers niet intern herplaatsbaar zijn dan zal dit worden gemeld aan cao-partijen.
- h. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd wordt de loonbetaling vanaf dat moment stopgezet. Indien het UWV aansluitend tot het oordeel komt dat deze weigering op terechte gronden is geschied zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen indien de arbeidsongeschiktheid in de periode van de eerste 52 weken na de datum van ziekmelding ligt en het maandinkomen aanvullen tot 70% (aangevuld met 15% indien wordt voldaan aan het gestelde in lid 2a van dit artikel) indien de arbeidsongeschiktheid in het daaropvolgende tijdvak van 52 weken ligt.
- i. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- j. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- k. Werknemers die ziek (zijn) (ge)worden en vervolgens in aanmerking komen voor een IVA-uitkering hebben, nadat zij gedurende maximaal één jaar onafgebroken deze uitkering hebben genoten, recht op een maandelijks aanvulling door de werkgever van 5% van het in artikel 1 onder m van deze cao omschreven maandinkomen tot de maand waarin zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken indien zij:
 - op het tijdstip dat zij ziek (zijn) (ge)worden 56 jaar of ouder zijn;
 - gedurende de 10 jaar onmiddellijk voorafgaande aan de eerste van de maand waarin zij de 58-jarige leeftijd bereiken onafgebroken in dienst zijn geweest bij één of meer werkgevers op wie de cao voor verf- en drukinktindustrie van toepassing is of is geweest;
 - onafgebroken tot de eerste van de maand waarin zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken volledig arbeidsongeschikt blijven.
3. Onder bruto-maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het gederfde bruto-maandinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, dus exclusief eventuele overwerkverdiensten.
4. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid tegenover één of meer derden schadevergoeding wegens salarisderving kan eisen. Deze bepaling geldt slechts voor zover de inkomensderving meer bedraagt dan het voor de werknemer geldende minimumloon.
Indien en voor zover de werknemer zijn in de eerste alinea van dit lid bedoelde recht op schadevergoeding aan de werkgever overdraagt zal de werkgever aan de werknemer één of meer voorschotten uitkeren. De totale omvang hiervan bedraagt maximaal het bedrag dat de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
5. De werkgever heeft het recht om na overleg met de ondernemingsraad de in dit artikel genoemde uitkerings- c.q. aanvullingsregelingen geheel of ten dele in te trekken indien:
 - a. er van de zijde van de werknemer sprake is van grove nalatigheid of opzet;
 - b. er door de werknemer onjuiste informatie wordt verstrekt;
 - c. door de werknemer het genezingsproces wordt belemmerd;
 - d. door de werknemer de controlevoorschriften worden overtreden;

- e. de door de werkgever voorgeschreven veiligheidsmaatregelen door de werknemer niet in acht zijn genomen.

Artikel 17

Uitkering bij overlijden

Aan de nagelaten betrekkingen van een werknemer die tijdens zijn dienstverband overlijdt, zal door de werkgever een eenmalige uitkering worden gedaan als is bepaald in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 18

Scholing

1. Werknemers werkzaam in de productiesfeer zullen binnen 3 jaar nadat zij de aanvraag daartoe indienen, door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld een volledige VVVF-cursus te volgen, mits de cursus binnen een straal van 100 km van de woonplaats van de werknemer kan worden gevolgd. De kosten van het volgen van deze cursussen komen voor rekening van de werkgever.
2. Werknemers die het diploma vakman verf- en drukinktindustrie hebben behaald, hebben recht op de diplomatoeslag zoals vermeld in artikel 8 lid 6. Indien de werkgever van mening is dat de werknemer niet alle modules van de cursus Vakman verf- en drukinktindustrie hoeft te volgen om zijn functie goed uit te kunnen oefenen, dan heeft de werknemer, indien hij de gevolgde modules met een positief toetsresultaat heeft afgesloten, recht op de diplomatoeslag zoals vermeld in art. 8 lid 6 van deze cao.
3. Indien de werkgever van mening is resp. de werkgever en de werknemer van mening zijn dat het wenselijk is dat de werknemer aanvullende scholing krijgt, adviseren partijen de Regeling studiefaciliteiten toe te passen zoals vermeld in bijlage H van deze cao.

Artikel 19

Pensioenregeling

1. Ingevolge het besluit d.d. 22 december 2020 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, opgenomen in de Nederlandse Staatscourant nr. 67755 d.d. 24 december 2020, is de werkgever verplicht zich aan te sluiten bij het pensioenfonds PGB. Laatstgenoemd lichaam is bevoegd onder door hem te stellen voorwaarden de werkgever van deze verplichting te ontheffen.
2. De werknemer is verplicht aan de in het bedrijf geldende pensioenregeling, bedrijfstakpensioenfonds dan wel pensioenvoorziening van bedrijfswege deel te nemen volgens de bepalingen neergelegd in statuten en reglement.
3. Partijen houden een pensioenpremie aan van maximaal 29% van de pensioengrondslag.
4. De werknemerspremie van 1,03% voor de garantieregeling wordt per 1 januari 2021 opgenomen in de reguliere pensioenregeling en blijft als werknemerspremie in stand. Voor de resterende pensioenpremie blijft de verdeling 54%/46% (werkgever/werknemer) van kracht. In 2020 zal de balans worden opgemaakt inzake de premieontwikkeling.
5. De pensioenrichtleeftijd is sinds 1 januari 2018 68 jaar op basis van de gewijzigde wetgeving.
6. De voorwaardelijke pensioenregeling (VPL regeling) is per 31 december 2019 opgehouden te bestaan. De opgebouwde rechten zijn toegevoegd aan het onvoorwaardelijke ouderdomspensioen.
7. Partijen spreken af dat de vaststelling van het pensioengevend salaris voor het jaar 2023 wordt uitgevoerd volgens de huidige systematiek. Vanaf 1 januari 2024 worden zowel de franchise als het maximum pensioengevend salaris verhoogd met de afgesproken verhoging van het cao-loon.

Artikel 20

Afwijkende regelingen

1. Indien de werkgever en de vakverenigingen afwijkingen van deze cao overeenkomen, of indien op het tijdstip van invoering van deze cao voor de werknemers gunstiger regelingen van kracht zijn, treden deze afwijkende of gunstiger regelingen voor wat deze werkgever betreft in de plaats van de desbetreffende bepalingen van deze overeenkomst.
2. De werkgever en de vakverenigingen kunnen aanvullingen op het in deze overeenkomst bepaalde overeenkomen. Deze aanvullende regelingen zullen voor wat deze werkgever betreft als een bijlage aan deze overeenkomst worden toegevoegd.

Artikel 21

Vaste Commissie

1. De partijen bij deze overeenkomst hebben een Vaste Commissie ingesteld, bestaande uit vier leden, waarvan de werkgeversvereniging twee leden en elk van de twee vakverenigingen één lid hebben benoemd.
2. De bevordering van de algemene invoering en de getrouwe naleving van de bepalingen van deze cao is opgedragen aan de Vaste Commissie.
3. Het reglement en de uitwerkingsbepalingen van de Vaste Commissie en ook de door de Vaste Commissie met betrekking tot de uitvoering, toepassing of interpretatie van de bepalingen van deze cao vast te stellen andere regelingen en voorschriften, zijn onderdeel van de cao (zie bijlage D).
4. Waar in deze cao sprake is van een bevoegdheid van de Vaste Commissie tot het nemen van beslissingen, het verlenen van dispensaties, het toestaan van afwijkingen en dergelijke geldt dat de betreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkene(n).

Artikel 22

Geschillen

Indien er een geschil als bedoeld in bijlage D, Uitvoeringsbepalingen Vaste Commissie, artikel 5 lid 1 tussen een werkgever en één of meer werknemers bestaat zijn partijen bij dit geschil verplicht dit voor advies aan de Vaste Commissie genoemd in artikel 21 voor te leggen. Kan één der partijen bij het geschil zich met het door de Vaste Commissie gegeven advies niet verenigen dan kan hij alsnog het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter.

Artikel 23

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische en juridische aard in Nederland zijn partijen bevoegd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de salarispalingen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen drie maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, zijn partijen bevoegd het oordeel van de Stichting van de Arbeid in te winnen.
Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt, dan zijn partijen bevoegd zich te wenden tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek, na partijen te hebben gehoord, een voor alle partijen bindende uitspraak te doen. De op basis van deze uitspraak geldende regeling treedt een week na haar totstandkoming in de plaats van de voorheen geldende.

Artikel 24

Duur, opzegging en verlenging

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2024 en eindigt op 31 oktober 2025 van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Vereniging van Verf- en

FNV

Drukinktfabrikanten (VVVF)
te Den Haag

te Utrecht

CNV
te Utrecht

Bijlage A

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.

Functionielijst

als bedoeld in artikel 7 van de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie.

De daarvoor in aanmerking komende functies zullen door de werkgever worden ingedeeld aan de hand van de indelingsregeling, die voortvloeit uit de hierna volgende referentiefuncties met hun bijbehorende verkorte beschrijving. Een volledige functiebeschrijving ligt ter inzage bij de werkgever.

Functioniegroep 1

Functioniegroep 2

- 10.19 Productiemedewerker A
- 50.19 Medewerker facilitaire zaken

Functioniegroep 3

- 10.17 Kleurmaker A
- 10.18 Productiemedewerker B
- 20.12 Logistiek medewerker
- 20.13 Heftruckchauffeur
- 20.14 Chauffeur bestelwagen
- 50.17 Telefonist / receptionist
- 50.18 Administratief medewerker

Functioniegroep 4

- 10.16 Allround productiemedewerker
- 30.14 Medewerker kwaliteitslaboratorium A
- 50.16 Administratief medewerker financiële administratie

Functioniegroep 5

- 10.12 Kleurmaker B
- 10.13 Meewerkend voorman
- 10.14 Elektromonteur
- 10.15 Onderhoudsmonteur
- 20.11 Teamleider magazijn
- 30.13 Medewerker kwaliteitslaboratorium B
- 40.12 Assistent inkoper
- 40.13 Medewerker verkoop binnendienst
- 40.14 Medewerker marketing
- 50.14 Medewerker crediteuren
- 50.15 Secretaresse

Functioniegroep 6

- 10.10 Teamleider productie
- 10.11 Productieplanner
- 20.10 Teamleider logistiek
- 30.11 Medewerker KAM
- 30.12 Medewerker ontwikkelingslaboratorium A
- 40.11 Commercieel technisch medewerker binnendienst
- 50.11 Medewerker personeelszaken
- 50.12 Management assistent
- 50.13 Eerste medewerker financiële administratie

Functioniegroep 7

- 30.10 Medewerker ontwikkelingslaboratorium B
- 40.10 Technisch adviseur binnendienst
- 50.10 Systeembeheerder

Functionieniveauraster VVVF

Proces Groep	Productie en technische dienst (10)	Logistiek (20)	Kwaliteit en ontwikkeling (30)	Commercie (40)	HR/finance/admin./ICT (50)
7			30.10 Medewerker ontwikkelingslaboratorium B	40.10 Technisch adviseur binnendienst	50.10 Systeembeheerder
6	10.10 Teamleider productie 10.11 Productieplanner	20.10 Teamleider logistiek	30.11 Medewerker KAM 30.12 Medewerker ontwikkelingslaboratorium A	40.11 Commercieel technisch medewerker binnendienst	50.11 Medewerker personeelszaken 50.12 Management assistent 50.13 Eerste medewerker financiële administratie
5	10.12 Kleurmaker B 10.13 Meewerkend voorman 10.14 Elektromonteur 10.15 Onderhoudsmonteur	20.11 Teamleider magazijn	30.13 Medewerker kwaliteitslaboratorium B	40.12 Assistent inkoper 40.13 Medewerker verkoop binnendienst 40.14 Medewerker marketing	50.14 Medewerker crediteuren 50.15 Secretaresse
4	10.16 Allround productie-medewerker		30.14 Medewerkers kwaliteitslaboratorium A		50.16 Administratief medewerker financiële administratie
3	10.17 Kleurmaker A 10.18 Productie-medewerker B	20.12 Logistiek medewerker 20.13 Heftruckchauffeur 20.14 Chauffeur bestelwagen			50.17 Telefonist/receptionist 50.18 Administratief medewerker
2	10.19 Productiemedewerker A				50.19 Medewerker facilitaire zaken
1					

Referentiefuncties 10

Functie 10.10: Teamleider productie

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Realiseren van de productie van verven/inkten, zodanig dat voldaan wordt aan de gestelde normen t.a.v. kwantiteit, kwaliteit, milieu en veiligheid.

Functie 10.11 Productieplanner

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Plannen van de werkzaamheden in de productieafdeling, zodanig dat productie-opdrachten tijdig en efficiënt kunnen worden uitgevoerd, binnen overeengekomen tijdspaden.

Functie 10.12 Kleurmaker B

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Instellen van verven of drukinkten op kleur, glans en fysische eigenschappen, zodanig dat voldaan wordt aan specifieke klanteisen.

Functie 10.13 Meewerkend voorman

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Controleren en beheersen van een deel van het productieproces, zodanig dat verven of inkten worden geproduceerd binnen de gestelde normen t.a.v. kwantiteit, kwaliteit, milieu en veiligheid.

Functie 10.14 Elektromonteur

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Verrichten van preventief en curatief onderhoud, nieuwbouw/uitbreidingswerkzaamheden op elektrotechnisch gebied zodanig dat opdrachten tijdig en overeenkomstig vereiste specificaties en geldende voorschriften worden uitgevoerd.

Functie 10.15 Onderhoudsmonteur

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Verhelpen van storingen en verrichten van onderhoudswerkzaamheden op werktuigbouwkundig gebied zodanig dat opdrachten tijdig en overeenkomstig vereiste specificaties en geldende voorschriften worden uitgevoerd.

Functie 10.16 Allround productiemedewerker

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Bereiden en verzend gereed maken van tussen- en eindproducten volgens specificaties, zodanig dat producten in de vereiste kwaliteit en kwantiteit ter beschikking komen.

Functie 10.17 Kleurmaker A

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Op kleur brengen van (specifiek toegewezen) verven of drukinkten, zodanig dat tijdig over de juiste hoeveelheden en kwaliteit kan worden beschikt.

Functie 10.18 Productiemedewerker B

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Bijdragen aan de bereiding en verzend gereed maken van tussen- en eindproducten volgens specificaties, zodanig dat producten in de vereiste kwaliteit en kwantiteit ter beschikking komen.

Functie 10.19 Productiemedewerker A

Afdeling productie en technische dienst

Functiedoel: Bijdragen aan de bereiding en verzend gereed maken van tussen- en eindproducten, voor een deel van het proces, volgens specificaties, zodanig dat producten in de vereiste kwaliteit en kwantiteit ter beschikking komen.

Referentiefuncties 20

Functie 20.10 Teamleider logistiek

Afdeling logistiek

Functiedoel: Waarborgen van een adequaat logistiek proces in de onderneming, zodanig dat goederen optimaal worden bewerkt en verwerkt resp. uitgeleverd worden aan de klant.

Functie 20.11 Teamleider magazijn

Afdeling logistiek

Functiedoel: Coördineren en aansturen van opslag, beheer en uitgifte van alle voorraden t.b.v. het magazijn, zodanig dat de werkzaamheden efficiënt, tijdig en conform gestelde kwaliteits- en veiligheidseisen worden gerealiseerd.

Functie 20.12 Logistiek medewerker

Afdeling logistiek

Functiedoel: Verrichten van werkzaamheden in het grondstoffen- en/of het gereed productmagazijn, zodanig dat binnenkomende zendingen optimaal worden verwerkt c.q. dat uitgaande orders verzend gereed staan.

Functie 20.13 Heftruckchauffeur

Afdeling logistiek

Functiedoel: Laden, lossen, opslaan en transporteren van aangevoerde grond- en hulpstoffen, eindproducten en overige goederen.

Functie 20.14 Chauffeur bestelwagen

Afdeling logistiek

Functiedoel: Afleveren van (kleine) orders bij afnemers overeenkomstig op vrachtdocumenten vermelde gegevens.

Referentiefuncties 30**Functie 30.10 Medewerker ontwikkelingslaboratorium B**

Afdeling kwaliteit en ontwikkeling

Functiedoel: Door ontwikkelen en optimaliseren van bestaande recepten, zodanig dat de productieafdelingen optimaal technisch ondersteund worden.

Functie 30.11 Medewerker KAM

Afdeling kwaliteit en ontwikkeling

Functiedoel: Uitvoering geven aan het KAM-beleid zodanig dat voldaan wordt aan de wet- en regelgeving en geldende KAM-voorschriften.

Functie 30.12 Medewerker ontwikkelingslaboratorium A

Afdeling kwaliteit en ontwikkeling

Functiedoel: Bijdragen aan het door ontwikkelen en optimaliseren van bestaande recepten, zodanig dat de productieafdelingen optimaal technisch ondersteund worden.

Functie 30.13 Medewerker kwaliteitslaboratorium B

Afdeling kwaliteit en ontwikkeling

Functiedoel: Controleren van de kwaliteit van grondstoffen, halffabricaten en eindproducten, teneinde de kwaliteit van producten te bewaken.

Functie 30.14 Medewerker kwaliteitslaboratorium A

Afdeling kwaliteit en ontwikkeling

Functiedoel: Controleren van de kwaliteit van grondstoffen en eindproducten in het kader van het voldoen aan opgestelde kwaliteitsnormen en gestelde regels.

Referentiefuncties 40**Functie 40.10 Technisch adviseur binnendienst**

Afdeling commercie

Functiedoel: Uitvoeren van applicatieonderzoeken t.b.v. (potentiële) afnemers ter ondersteuning van marketing en verkoop.

Functie 40.11 Commercieel technisch medewerker binnendienst

Afdeling commercie

Functiedoel: Ondersteunen van de verkoop buitendienst en onderhouden van de communicatie tussen de afnemers en de buitendienst, zodanig dat mede daardoor de verkoopdoelstellingen worden gerealiseerd.

Functie 40.12 Assistent inkoper

Afdeling commercie

Functiedoel: Zorgen (mede) voor de aanwezigheid van voorraad- en andere artikelen zodanig dat deze tijdig en binnen de prijsafspraken beschikbaar zijn.

Functie 40.13 Medewerker verkoop binnendienst

Afdeling commercie

Functiedoel: Behandelen van orders en verzorgen van de afstemming met klanten over leveringsmogelijkheden ter ondersteuning van de verkoop bij het realiseren van de verkoopplannen.

Functie 40.14 Medewerker marketing

Afdeling commercie

Functiedoel: Organiseren van beurzen en verzorgen van promotiematerialen/productfoto's aan de hand van marketingplannen en bijbehorende budgetplannen.

Referentiefuncties 50**Functie 50.10 Systeembeheerder**

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Beheren van systeemprogrammatuur en datacommunicatiefaciliteiten zodanig dat een effectieve en efficiënte verwerking kan worden gerealiseerd.

Functie 50.11 Medewerker personeelszaken

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Ondersteunen van hoofd personeelszaken of hoofd afdeling en uitvoeren van administratieve werkzaamheden voor de afdeling personeelszaken, zodanig dat een optimale administratieve en inhoudelijke ondersteuning wordt gerealiseerd.

Functie 50.12 Management assistent

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Uitvoeren van secretariële werkzaamheden t.b.v. directeur/managers en/of hoofden van een afdeling.

Functie 50.13 Eerste medewerker financiële administratie

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Het voeren van financiële administraties (grootboek en subadministraties) en opstellen van financiële overzichten en rapportages.

Functie 50.14 Medewerker crediteuren

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Beheren van de crediteurenadministratie, zodanig dat deze administratie actueel is en voldoet aan wensen en vereisten van de organisatie t.a.v. betalingen en financiële administratie.

Functie 50.15 Secretaresse

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Verzorgen van secretariële werkzaamheden zodanig dat een optimale ondersteuning wordt gerealiseerd.

Functie 50.16 Administratief medewerker financiële administratie

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Verwerken van financiële en overige bedrijfsmatige gegevens.

Functie 50.17 Telefonist/receptionist

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Tot stand brengen van telefoon- en faxverbindingen en ontvangen en te woord staan van bezoekers, zodanig dat bijgedragen wordt aan een optimale communicatie tussen het bedrijf en externe relaties.

Functie 50.18 Administratief medewerker

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Verwerken van administratieve gegevens, ter ondersteuning van de afdeling.

Functie 50.19 Medewerker facilitaire zaken

Afdeling HR, finance, administratie en ICT

Functiedoel: Verrichten van werkzaamheden op het gebied van postbehandeling, huishoudelijke en facilitaire zaken zodanig dat wordt bijgedragen aan een efficiënte informatievoorziening en een schone en onderhouden werkomgeving.

Bijlage B

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.

Salarisschalen

Schaalsalarissen per 1 mei 2024

(schalen per 1 mei 2024 verhoogd met 3,5% en per 1 januari 2025 verhoogd met 2,25% . Daarnaast zijn de schalen in het loongebouw uitgebreid met 1 trede.)

Periodiekenschaal voor vakvolwassen werknemers per 1 mei 2024

Als bij ophoging van het wettelijk minimum loon (WML) een trede uit het loongebouw onder het WML uitkomt, dan geldt de eerstvolgende hogere trede in het loongebouw.

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0	-	-	2.365,77	2.427,00	2.559,47	2.735,85	2.935,55
1	-	-	2.387,75	2.455,65	2.607,39	2.790,44	3.000,12
2	-	2.348,47	2.410,37	2.485,57	2.656,63	2.841,71	3.058,03
3	-	2.367,10	2.436,32	2.520,88	2.709,91	2.896,95	3.118,61
4	-	2.389,73	2.463,61	2.559,47	2.762,49	2.954,22	3.181,85
5	-	2.411,68	2.496,24	2.593,41	2.813,74	3.010,09	3.239,73
6	-	2.438,33	2.528,18	2.631,34	2.864,98	3.063,34	3.300,31
7	-	2.462,28	2.561,47	2.671,95	2.917,58	3.121,93	3.360,22
8	-	2.493,56	2.595,39	2.707,91	2.966,17	3.175,16	3.424,13
9	-	2.516,94	2.628,71	2.743,85	3.018,75	3.231,12	3.484,04
10	-		2.657,93	2.779,14	3.074,67	3.287,00	3.543,30
11	-		-	2.814,35	3.126,19	3.342,12	3.607,19
12	-	-	-	-	-	-	3.668,25

Bijlage C

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.

Werkgelegenheidsparagraaf

1. Algemeen

- 1.1. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakverenigingen.
In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- 1.2. Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van vaste werknemers zal de werkgever vóór de ontslagaanzegging in overleg treden met de vakverenigingen omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.
- 1.3. Ingeval de werkgever na een ontslag van een aanmerkelijk aantal werknemers tot het weer-aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

2. Ingeleende arbeidskrachten

- 2.1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad (OR) aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht;
een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- 2.2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waardoor op grond van het gestelde in lid 2.1. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over
 - naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

3. Kwaliteit van de arbeidsplaats

- 3.1. De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
- 3.2. De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

- 3.3. Indien de werkgever een aanvraag indient voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering, zal de betrokken werkgever de vakverenigingen vroegtijdig op de hoogte stellen van vorenbedoelde aanvraag.
- 3.4. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem, werkgever, bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden. De werkgever zal hiervoor periodiek, conform de Arbowet, de OR en of een personeelsvertegenwoordiging informatie verstrekken.
De werkgever zal deze gevaren zoveel mogelijk trachten te beperken.
- 3.5. De werknemer is verplicht om in geval van onmiddellijk dreigend gevaar zulks te melden aan zijn direct leidinggevende, c.q. veiligheidsfunctionaris van het bedrijf, teneinde deze situatie te kunnen opheffen.

4. Sociaal beleid

- 4.1. De werkgever zal jaarlijks een sociaal verslag opstellen, dat tenminste een maand vóór de bespreking in de ondernemingsraad (OR) aan de leden van de OR ter beschikking zal worden gesteld.
- 4.2. In het sociaal jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten en feitelijke gegevens waaruit blijkt het gevoerde en te voeren algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling, ontslag en werkoverleg.
- 4.3. Over de wijze waarop en de mate waarin de feitelijke gegevens worden verstrekt, zal in de OR overleg worden gepleegd.

Bijlage D

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.

Reglement van de Vaste Commissie ex. art. 21 CAO

Artikel 1

Doel

De Vaste Commissie heeft ten doel goede sociale verhoudingen in de bereide verf- en drukinktindustrie te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide verf- en drukinktindustrie.

Artikel 2

Samenstelling

1. De Vaste Commissie bestaat uit 4 leden en is samengesteld als volgt:
 - twee leden worden benoemd door VVVF;
 - een lid wordt benoemd door FNV;
 - een lid wordt benoemd door CNV;
2. De in het eerste lid genoemde organisaties kunnen voor ieder door hen aangewezen lid een plaatsvervanger aanwijzen die bij afwezigheid of verhindering van het lid diens plaats inneemt.
3. De Vaste Commissie wijst jaarlijks uit zijn midden twee voorzitters aan, waarvan de een als voorzitter en de ander als vicevoorzitter fungeert. In oneven kalenderjaren wordt de fungerend voorzitter gekozen uit de vertegenwoordigers van de VVVF en de fungerend vicevoorzitter uit de vertegenwoordigers van de vakverenigingen. In even kalenderjaren wordt de fungerend voorzitter gekozen uit de vertegenwoordigers van de vakverenigingen en de fungerend vicevoorzitter uit de vertegenwoordigers van de VVVF. Het secretariaat van de Vaste Commissie berust bij de VVVF.

Artikel 3

Einde lidmaatschap

Het lidmaatschap van de Vaste Commissie eindigt door overlijden of door schriftelijk bedanken van het lid. Het lidmaatschap eindigt eveneens indien de organisatie die het betreffende lid heeft benoemd, deze benoeming intrekt en daarvan schriftelijk kennis heeft gegeven aan alle overige zittende commissieleden.

Artikel 4

Vertegenwoordiging

1. De Vaste Commissie wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitters gezamenlijk.
2. De Vaste Commissie kan volmacht verlenen aan één of meer van zijn leden, alsook aan derden, om de Vaste Commissie binnen de grenzen van de volmacht te vertegenwoordigen.

Artikel 5

Vergaderingen en besluitvorming

1. De Vaste Commissie vergadert indien:
 - bij het secretariaat een geschil aanhangig is gemaakt met betrekking tot de uitvoering en toepassing van de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie;
 - het secretariaat een verzoek tot dispensatie op clausules van de cao heeft ontvangen;
 - één der voorzitters dit nodig oordeelt;
 - twee of meer leden van de Vaste Commissie daartoe de wens te kennen geven.
2. In de vergadering van de Vaste Commissie mogen geen besluiten worden genomen indien niet tenminste de helft van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers van de VVVF en de helft van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers van de vakverenigingen, aanwezig zijn. Besluiten worden, voor zover daarvan bij dit reglement niet anders is bepaald, genomen met gewone meerderheid van stemmen.
3. Indien in een vergadering het aantal leden, aangewezen door de VVVF, niet gelijk is aan het aantal leden, aangewezen door de vakverenigingen, wordt bij stemming pariteit tot stand gebracht door aan de leden, aangewezen door de vakverenigingen ieder zoveel stemmen te geven als er leden, aangewezen door de VVVF aanwezig zijn en omgekeerd.
4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering – welke niet eerder dan twee weken daarna mag worden gehouden – opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

5. De wijze van stemmen, te weten schriftelijk dan wel mondeling, wordt bij besluit van de Vaste Commissie geregeld, met dien verstande dat in het geval bij een te nemen besluit niet uitdrukkelijk anders wordt besloten, de wijze van stemmen mondeling zal zijn.
6. Besluiten kunnen ook buiten vergadering worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle leden.
7. In een vergadering waarin alle leden van de Vaste Commissie aanwezig zijn, kunnen rechtsgeldige besluiten worden genomen, ook al is niet aan alle formaliteiten voldaan.

Artikel 6

Kosten

1. De kosten van de Vaste Commissie komen voor de helft ten laste van de VVVF en voor een vierde deel ten laste van elk van de twee vakverenigingen.

Artikel 7

Reglementswijziging

1. In dit reglement kunnen door de Vaste Commissie wijzigingen worden aangebracht. Voor een desbetreffend besluit is een meerderheid vereist van tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden die door de VVVF zijn aangewezen en tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden die door de vakverenigingen zijn aangewezen.
2. Indien in een vergadering, waarin een besluit als bovenbedoeld aan de orde is, niet de helft of meer van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers van de VVVF en of de helft of meer leden behorende tot de vertegenwoordigers van de vakverenigingen aanwezig zijn, wordt een nieuwe vergadering belegd en wel op een tijdstip dat niet eerder dan een week en niet later dan twee maanden na het tijdstip van de eerste vergadering zal liggen. In deze vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezigen, een besluit tot wijziging van dit reglement worden genomen, indien tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden, die door de VVVF zijn aangewezen en tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden die door de vakverenigingen zijn aangewezen, zich daarvóór verklaren.

Artikel 8

Ontbinding

Op een te nemen besluit tot ontbinding is van toepassing hetgeen in artikel 7 is bepaald aangaande een besluit tot wijziging van dit reglement.

Artikel 9

Uitvoeringsbepalingen

De Vaste Commissie kan uitvoeringsbepalingen opstellen. Deze uitvoeringsbepalingen mogen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met dit reglement.

Artikel 10

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorzien beslist de Vaste Commissie.

Uitvoeringsbepalingen Vaste Commissie

1. Met inachtnaam van het daaromtrent bepaalde in de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie is de Vaste Commissie bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen een werkgever en één of meer werknemers met betrekking tot de uitvoering en toepassing van deze cao.
2. De melding van het geschil vergezeld van de verklaring respectievelijk het verzoek van beide partijen aan de Vaste Commissie om het geschil in behandeling te nemen, dient schriftelijk te worden gedaan bij het secretariaat van de Vaste Commissie.
3. Een geschil moet zo snel mogelijk nadat het is ontstaan, doch uiterlijk na 6 weken, worden gemeld aan de Vaste Commissie. Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra één der betrokken partijen het bestaan van het geschil aanwezig acht.
4. Indien de termijn van 6 weken wordt overschreden, is de Vaste Commissie toch bevoegd van het geschil kennis en in behandeling te nemen.
5. De melding en het verzoek tot behandeling van het geschil moeten worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en een omschrijving van het onderwerp en van een eis met een duidelijke conclusie.
6. Na ontvangst door het secretariaat van de Vaste Commissie van de in het vorige artikel omschreven melding resp. van het in het vorige artikel vermelde verzoek zal het secretariaat zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken, de melding resp. het verzoek verzenden naar de leden van de Vaste Commissie alsmede naar de andere betrokken partij.
7. De andere betrokken partij heeft na dagtekening van de brief van het secretariaat een periode van 14 dagen voor antwoord. Dit antwoord zal door het secretariaat zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de leden van de Vaste Commissie en de eisende partij.
8. De Vaste Commissie zal allereerst bij partijen onderzoeken op basis van de eis en het antwoord of alsnog een minnelijke regeling kan worden bereikt. Blijkt dit naar het oordeel van de Vaste Commissie niet het geval te zijn dan zal het geschil verder in behandeling worden genomen met in achtneming van de volgende bepalingen.
9. Op basis van de conclusie van de eis en het antwoord kan de Vaste Commissie besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie aan beide partijen, dan wel rechtstreeks overgaan tot het horen van partijen bij het geschil.
10. Partijen bij het geschil kunnen zich zowel bij de schriftelijke presentatie van hun standpunten als bij de hoorzitting laten vergezellen door een deskundige respectievelijk zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.
11. Partijen kunnen de Vaste Commissie verzoeken getuigen te horen.
12. Indien partijen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde, dan wel zich laten vergezellen door een deskundige, dan wel getuige(n) wil(len) laten horen, dient het secretariaat van de Vaste Commissie en de tegenpartij tenminste 7 dagen voor aanvang van de hoorzitting daarvan in kennis gesteld kunnen worden onder opgave van na(a)m(en) en woonplaats(en).
13. De Vaste Commissie doet zo mogelijk uitspraak binnen 14 dagen na de "laatste" hoorzitting van partijen, doch uiterlijk binnen 6 maanden na ontvangst van het verzoek.
14. De Vaste Commissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn vastgesteld waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.
15. De Vaste Commissie doet een bindende uitspraak voor partijen.
16. De Vaste Commissie bepaalt de eventuele kosten, die door de behandeling van het geschil zijn veroorzaakt en in hoeverre en in welke verhouding partijen deze zullen dragen. Onder kosten worden niet begrepen de kosten van een eventuele rechtskundige of andere bijstand van partijen.
17. De Vaste Commissie kan ter bestrijding van de kosten bij de aanvang van de procedure via het secretariaat een voorschot vragen. Het voorschot zal nimmer € 40,- per geschil overschrijden.
18. De Vaste Commissie regelt voor het overige haar procedure zelf. De uitspraak van de Vaste Commissie laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.
19. De bevoegdheid van een ander orgaan mag door de Vaste Commissie niet terzijde worden gesteld of doorkruist.

Bijlage E

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie

Best practices duurzame inzetbaarheid

De duurzame inzetbaarheid van werknemers kan op vele wijzen worden bevorderd. Ter informatie en inspiratie bevat deze bijlage een aantal *best practices* voor duurzame inzetbaarheid.

Best Practice James Leerrekening

De James Leerrekening is een persoonlijk ontwikkelbudget dat medewerkers kunnen besteden aan opleiding, training en loopbaanbegeleiding. Over dit budget hoeven ze geen belasting te betalen en ze kunnen het meenemen als ze een nieuwe baan hebben. De werkgever kan het budget vullen en de werknemer kan er zelf in sparen of uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden.

De wereld verandert

De arbeidsmarkt is enorm in beweging; werk verdwijnt, er ontstaan nieuwe banen en vakgebieden. Robotisering en automatisering nemen toe. Om inzetbaar te blijven is het belangrijk om mee te groeien met deze ontwikkelingen. Dat vraagt wat van werkenden op de arbeidsmarkt. Het vraagt om nieuw vakmanschap, andere communicatie en flexibiliteit. De werknemer moet zich dus blijven ontwikkelen.

Van werknemers wordt verwacht dat ze ook zelf aan hun eigen inzetbaarheid werken. De James Leerrekening biedt daarvoor een uitkomst. Hiermee kan de werknemer voordelig geld opzij zetten voor zijn/haar eigen ontwikkeling.

Jouw inzetbaarheid

Zelf aan het stuur van je loopbaan staan, betekent dat je weet wat je kan. Dat je weet wat je geleerd hebt. Het betekent ook dat je weet wat voor werk je in de toekomst wil doen en of dat werk nog wel bestaat tegen die tijd. Natuurlijk moet je nagaan of bijscholing gewenst is. Uiteindelijk betekent het dat jijzelf aan het stuur van je loopbaan staat dat jij het initiatief neemt.

Kijk voor meer informatie op www.jamesloopbaan.nl

Best Practice Cao-partijen vinden het belangrijk om werknemers in de balans tussen werk en privé te ondersteunen. Mensen die mantelzorger zijn, kunnen vaak in de combinatie werk en mantelzorg ondersteuning en begrip gebruiken.

- Cao-partijen hebben afgesproken het onderwerp mantelzorg in de bedrijven bespreekbaar te maken.
- Tevens spreken cao-partijen af dat het thema werk en mantelzorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. Om inzicht te krijgen in de omvang van het aantal mantelzorgers binnen een bedrijf is het mogelijk om een zogenaamde nulmeting middels een digitale scan te houden.
- Mantelzorgers hebben vaak specifieke vragen waarmee ze niet zomaar overal terecht kunnen. Bedrijven kunnen een helpdesk mantelzorg inrichten waar mantelzorgers met hun vragen terecht kunnen en waar ze advies kunnen inwinnen.

Voor meer informatie en inspiratie: <http://www.werkenmantelzorg.nl/aan-de-slag/tools/94/whitepaper-5-stappen-naar-mantelzorgvriendelijk-beleid>.

Bijlage F

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie

Levensfasedagen en persoonlijk keuzebudget (PKB) per 1-1-2021

Maatwerk voor elke levensfase

De verf- en drukinktindustrie wil een aantrekkelijke werkgever zijn, voor jong en oud.

De industrietak heeft jonge werknemers nodig voor nieuw elan. Voor deze groep is de opbouw van een zelfstandig bestaan van belang bijv. de aankoop van een huis. Anderzijds is bij het opbouwen van een gezin een goede werk/privé-balans cruciaal. Daarnaast is scholing van de werknemer een belangrijk punt; scholing zorgt ervoor dat de jongere werknemers hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

De industrietak heeft ook oudere werknemers nodig die hun kennis en kunde elke dag inzetten en overdragen aan jongeren. Bij deze groep is het van belang om gezond en fit het pensioen te halen. Onze branche heeft immers een zeer goed pensioen, wat alleen interessant is wanneer je er ook echt van kunt genieten. Daarnaast is het voor oudere werknemers interessant een opleiding op te pakken, als omscholing voor het werk of eventueel voor activiteiten na de pensioenleeftijd.

De levensfasen en achtergronden van de werknemers verschillen en de bijbehorende wensen en eisen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden eveneens. Om hierin te kunnen voorzien – en dus aantrekkelijk te blijven als werkgever – is flexibiliteit in het aanbod van arbeidsvoorwaarden cruciaal. De VVVF stelde daarom voor dat de gezamenlijke sociale partners een persoonlijk keuzebudget instellen. Hiermee kan maatwerk worden geboden aan werknemers en werkgevers.

Inbreng

Het persoonlijk keuzebudget wordt gevuld met de inbreng van de verlofdagen die worden omgezet naar hun geldwaarde. Dit betekent:

- In de cao zijn er - bij een voltijds dienstverband - 20 wettelijke dagen en 5 bovenwettelijke dagen. Deze laatste verlofdagen worden in het persoonlijk keuzebudget gestopt.
- Als werknemers extra verlofdagen hebben, in concreto alle leeftijdsdagen (niet zijnde de '85%-uren'), dan worden die leeftijdsdagen ook in het persoonlijk keuzebudget gestopt.

De waarde van één werkdag of verlofdag is 4,76% van het maandsalaris of 8 x het uurloon. Kijk voor de definitie van maandsalaris in de cao, artikel 1 definities, lid L. Als uurloon geldt 1/168 van het maandsalaris. De waarde bij aankoop en verkoop is gelijk.

Werknemers die liever hun verlofdagen houden, kunnen daar ook voor kiezen. Het doel is immers om maatwerk in arbeidsvoorwaarden te bieden. Het is zelfs mogelijk extra verlofdagen te kopen conform de regeling uit de cao van 1 oktober 2017 t/m 30 september 2018. Er kunnen maximaal 5 bovenwettelijke dagen worden aangekocht na overleg en op voorwaarde van instemming van de werkgever. Daarbij geldt wel dat er pas dagen kunnen worden gekocht als alle vakantiedagen, ADV-dagen en eventuele verlofdagen die volgen uit een seniorenregeling, worden opgenomen. De extra gekochte bovenwettelijke verlofdagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn gekocht. Deze gekochte dagen worden in overleg met de werknemer verrekend via de extra uitkering, de vakantietoeslag of het salaris.

Ondanks de inbreng van verlofdagen in het persoonlijk keuzebudget, houden werknemers nog een ruime hoeveelheid vrije dagen over (zie tabel hieronder).

Situatie vanaf 1-1-2021

verlofdagen	inbreng PKB
20 wettelijke dagen	9 levensfase dagen (bovenwettelijke dagen)
9,5 ADV-dagen	2 ADV-dagen (uitgezonderd medewerkers waarvan de ADV-dagen zijn verdisconteerd in het ploegenrooster)

Mogelijkheden met persoonlijk keuzebudget

Het persoonlijk keuzebudget (PKB) geeft de werknemer ruimte om zaken naar eigen wens in te vullen. Wat kan een werknemer 'kopen' met zijn/haar persoonlijk keuzebudget?

1. Geld: uitbetalen van het budget

Dit kan per maand of ineens aan het einde van het jaar, afhankelijk van wat in onderling overleg wordt afgesproken.

2. Dagen: verlof aankopen

3. Scholing gericht op employability

Werkgever betaalt 50% van de opleidingskosten met een maximum van € 500 per jaar per werknemer. Deze scholing hoeft *niet* functie gerelateerd te zijn, maar is wel gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Vergoeding is op basis van het overleggen van de factuur.

4. Loopbaancoach

Werkgever betaalt 75% van de kosten met een maximum van € 500 per 5 jaar per werknemer. Vergoeding is op basis van het overleggen van de factuur.

De werkgever vindt scholing van de werknemers belangrijk, evenals een helder beeld van de eigen mogelijkheden. Werkgevers zeggen daarom toe de bestedingen uit het persoonlijk keuzebudget aan te vullen, zoals hierboven is aangegeven. Binnen bovenstaande opties kan de werknemer het persoonlijk keuzebudget geheel naar eigen inzicht aanwenden.

5. Inzet PKB voor aanschaf fiets

Om het fietsen naar het werk te stimuleren, kunnen werknemers hun persoonlijk keuzebudget (PKB) aanwenden voor de aanschaf van een fiets, waarbij de werkgever eens in de drie jaar tot een maximum van € 1.000 bijdraagt uit de werkkostenregeling. Deze afspraak geldt zolang deze regeling fiscaal geboden wordt.

De voorwaarden voor de aanwending van het persoonlijk keuze-budget zijn van toepassing (zie www.vvvf.nl/pkb).

Veel voorkomende vragen en antwoorden staan op www.vvvf.nl/pkb.

Bijlage G

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.

Subsidies Europees Sociaal Fonds

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds loopt de aanvraag via de Stichting VAPRO-OVP. De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan VAPRO-OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

Bijlage H

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.

Regeling studiefaciliteiten

Artikel 1

Wanneer de werkgever en werknemer van oordeel zijn dat de werknemer een studie dient te gaan volgen ten behoeve van een goede uitoefening van zijn huidige functie zullen, indien de werknemer deze studie inderdaad gaat volgen, de daaraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever komen.

Artikel 2

Indien de werkgever en de werknemer in functioneringsgesprekken overeenkomen dat het in het kader van het door de werknemer af te leggen loopbaantraject (zowel binnen als buiten het bedrijf) wenselijk is dat de werknemer aanvullende scholing krijgt resp. een aanvullende opleiding volgt, dan komen de kosten hiervan voor rekening van de werkgever.

Artikel 3

Partijen spreken de wens uit dat de werkgevers in de bedrijfstak verdere inhoud geven aan het streven het scholingsniveau van hun werknemers op een hoger plan te brengen. In verband hiermede zijn partijen overeengekomen te bevorderen dat de werkgevers in hun bedrijf een regeling studiefaciliteiten invoeren. Daarbij wordt de werkgevers geadviseerd aan een dergelijke regeling de volgende inhoud te geven:

A. Tegemoetkoming studiekosten

1. a. Werknemers in dienst van _____ (naam werkgever), hierna te noemen: de werkgever, kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in hun studiekosten. Het verzoek dient tenminste twee weken voor de aanvang van de studie schriftelijk te worden ingediend bij _____ (bijvoorbeeld: hoofd personeelszaken, de directeur). Het verzoek dient vergezeld te gaan van een opgave van de aard en inhoud van de te volgen studie, de duur en een begroting van de vermoedelijke kosten op jaarbasis.
- b. Voor een tegemoetkoming komen in aanmerking opleidingen, die:
 - passen in het loopbaanbeeld dat de werkgever heeft van het betrokken personeelslid;
 - worden gegeven door bevoegde scholen, instituten of personen;
 - met een redelijke kans op succes door de betreffende werknemer kunnen worden gevolgd, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
2. a. Voor een tegemoetkoming door de werkgever komen in aanmerking:
 - de cursusgelden, met de (eventueel) daarbij behorende inschrijfgelden, alsmede, indien de cursus buiten de woonplaats van de werknemer wordt gehouden, de reiskosten naar de plaats waar de cursus wordt gegeven op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer;
 - de kosten verbonden aan de aanschaf van studieboeken en/of het door het opleidingsinstituut verstrekte en in rekening gebrachte lesmateriaal, voor zover dit niet in het cursusgeld is begrepen;
 - de examen/tentamengelden alsmede, indien het examen/tentamen buiten de woonplaats van de werknemer moet worden afgelegd, de reiskosten naar de examen/tentamenplaats op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer, voor zover deze, naar het oordeel van de werkgever, in voldoende mate overeenstemmen met de opgave van de vermoedelijke kosten zoals hiervoor vermeld onder punt 1.a.
- b. De tegemoetkoming bedraagt _____ % van de onder punt 2.a. genoemde kosten.
- c. De uitbetaling van de tegemoetkoming geschiedt uitsluitend tegen inlevering van betalingsbewijzen zoals kwitanties, dagafrekeningen, stortingsbewijzen, reisbiljetten die naar het oordeel van de werkgever deugdelijk zijn. De uitbetaling vindt maandelijks plaats per kas of tegelijk met het salaris.

- Indien het cursusgeld niet per maand, maar bij vooruitbetaling over een langere periode is verschuldigd kan de tegemoetkoming in de vorm van een voorschot worden verleend.
3.
 - a. Een werknemer die gebruik maakt van de regeling studiefaciliteiten dient de werkgever regelmatig, doch minimaal één keer per jaar, van de vorderingen van zijn/haar studie in kennis te stellen.
 - b. Een werknemer dient voor een tentamen of examen te slagen binnen één jaar na het tijdstip waarop de gemiddelde cursist geacht wordt dat tentamen of examen met succes af te ronden. Indien dat niet het geval is heeft de werkgever het recht de tegemoetkoming, al dan niet tijdelijk, stop te zetten.
 - c. Het behalen van een diploma of getuigschrift respectievelijk het met succes afronden van een tentamen of examen geeft de werknemer op zich geen aanspraak op een hoger salaris of een hogere functie.
 4.
 - a. Wordt een studie voortijdig beëindigd dan komen de cursusgelden die gedurende een eventuele opzegtermijn nog verschuldigd zijn en andere daarmee verband houdende kosten niet voor een tegemoetkoming in aanmerking. Indien in dit geval een voorschot is verleend dan moet het niet in een tegemoetkoming omgezette deel van dit voorschot worden terugbetaald.
 - b. De tegemoetkoming die is uitbetaald aan inschrijf- en cursusgeld kan worden teruggevorderd wanneer de cursus voortijdig of met ongunstig resultaat wordt beëindigd.
 - c. Indien de werknemer binnen 18 maanden na het met succes afronden van de studie het dienstverband op eigen verzoek beëindigt, heeft de werkgever het recht de totale tegemoetkoming, zoals vermeld onder punt 2.a. terug te vorderen.

B. Extra verlof in verband met studie

Voor het afleggen van een examen of tentamen tijdens de werktijd kan bijzonder verlof worden verleend, zulks ter beoordeling van de werkgever.

C. Overige bepalingen

Indien een werknemer een beroep doet op deze regeling studiefaciliteiten, en dit beroep wordt gehonoreerd door de werkgever, dan zal in verband hiermede een schriftelijke overeenkomst worden opgemaakt. Voor minderjarigen zullen een ouder of voogd, die zich uitdrukkelijk verbinden voor een eventuele terugbetaling, deze overeenkomst mede dienen te ondertekenen. Een voorbeeld van een dergelijke overeenkomst is bij deze bijlage gevoegd.

Studieovereenkomst

1. _____

hierna te noemen werkgever

en

2. _____
geboren _____

hierna te noemen de werknemer

verklaren heden te hebben gesloten een studieovereenkomst

3. De werknemer gaat de studie _____
volgen bij _____
(naam onderwijsinstelling)

De cursusduur bedraagt _____

De beoogde examendatum is _____

Aan de studie zijn de volgende kosten verbonden:

cursusgeld € _____

boekengeld € _____

examen-/tentamengelden € _____

Totale studiekosten € _____

4. De vergoeding van de werkgever bedraagt _____ % van de totale studiekosten.

5. Bovenstaande is overeengekomen met inachtneming van de regeling studiefaciliteiten
van _____ (naam werkgever)

6. Afwijkingen op de voorwaarden van de regeling studiefaciliteiten van
_____ (naam werkgever) zijn:

Aldus opgemaakt d.d. _____ te _____

De werkgever

De werknemer

Protocol

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie

Generatiepact / vitaliteitspact / PKB

Cao-partijen zien de noodzaak dat medewerkers gezond en vitaal tot hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen blijven werken. De vakbonden stellen een generatie-/vitaliteitspact op prijs. Werkgevers gaan voor maatwerk en zijn bereid om samen met sociale partners te onderzoeken of er een nieuwe, kostenneutrale regeling kan worden opgezet ter vervanging van o.a.:

- de ontsiemaatregelen voor oudere werknemers zoals vastgelegd in de cao;
- het Persoonlijk Keuze Budget (PKB) zoals vastgelegd in de cao;
- de seniorendagen uit de overgangsregeling van de cao, die eind 2027 is afgelopen.

Het is qua uitvoerbaarheid onwenselijk om een lappendeken aan maatregel op maatregel te creëren. De VVVF wil met de vakbonden tijdens de looptijd van de cao gaan werken aan een analyse en een plan hoe de wensen dicht bij elkaar kunnen worden gebracht. Na de inhoudelijke analyse van bestaande maatregelen en wensen, zal worden gekeken naar een mogelijk nieuwe regeling ter ondersteuning van oudere werknemers. De VVVF is hiervoor in de *lead* en organiseert in ieder geval drie bijeenkomsten met partijen.

Arbeid en Zorg

De in de Wet Arbeid en Zorg opgenomen verlofregelingen zullen onverkort worden toegepast. Dit houdt in dat niet in negatieve zin van deze regelingen mag worden afgeweken.

Employability

Partijen zullen aanbevelen dat werkgever en werknemer tenminste eenmaal per jaar een gesprek voeren waarin de opleidingsbehoeften van zowel de werkgever als de werknemer zullen worden besproken.

WW-reparatie

In 2016 is de duur van de WW en de loongerelateerde WGA verkort van 38 maanden naar maximaal twee jaar. De vakbonden en werkgevers spraken toen op landelijk niveau af dat hierover afspraken konden worden gemaakt in de Private Aanvulling WW en WIA (PAWW).

De sociale partijen voor de bereide verf- en drukinktindustrie hebben in de cao van 1 oktober 2017 t/m 30 september 2018 afgesproken dat de WW wordt gerepareerd conform de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid voor cao'ers en boven-cao'ers. Conform de regeling is de premie voor rekening van de werknemers.

De uitvoering van de afspraken ligt bij de Stichting PAWW, kortweg SPAWW (www.spaww.nl).

De sociale partijen hebben in de cao voor 1 april 2022 – 1 mei 2023 afgesproken de 3e jaar WW-reparatie te verlengen. De premie is conform de eerdere afspraak voor rekening van de werknemers.

Financieel inzicht voor werknemers

Werknemers die inzicht willen krijgen in hun financiële situatie, kunnen bij de werkgever vragen om externe ondersteuning hiervoor. In eerste instantie wordt verwezen naar de reguliere hulporganisaties. Als daar geen mogelijkheden voor zijn, dan kan een financiële coach worden ingeschakeld. Deze kan ook helpen bij het opstellen van een financiële foto die werknemers een beeld geeft van hun huidige en toekomstige financiële situatie. Voor de looptijd van de cao betalen werkgevers eenmalig de kosten met een maximum van € 500 per werknemer.

Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

In de cao 2023-2024 zijn partijen overeengekomen dat het mogelijk wordt om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen hebben afgesproken hiervoor een tekst uit te werken, die voor de

cao 2024-2025 van toepassing is. De volgende aanvullingen zijn voor de looptijd van de huidige cao van toepassing:

Uitgangspunt

De 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd', geeft mogelijkheden om AOW-gerechtigden door te laten werken met van de cao afwijkende bepalingen. Voor alle duidelijkheid: De arbeidsovereenkomst eindigt op de ingangsdatum van de AOW-uitkering. Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is geen recht, maar ook geen plicht; onderneming en individuele medewerker komen dit steeds in gezamenlijk overleg overeen.

Voor AOW-gerechtigde werknemers wordt aangesloten bij de regels in de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd', zonder hiervan af te willen wijken bij cao. Ook wordt een aantal cao-bepalingen niet van toepassing verklaard op AOW-gerechtigde werknemers.

Aan de cao worden de volgende clausules toegevoegd:

Artikel 5, lid 3

Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt, conform de 'Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd' en artikel 668a BW, een afwijkende ketenbepaling van maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal 4 jaar.

Artikel 5, lid 4

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging is één maand indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 6, lid 4

- c. Bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn niet verplicht de Wet flexibel werken (WFW) toe te passen.
- d. Bij geschillen inzake de toepassing van de Wet flexibel werken zal, voor een proefperiode van een jaar, de Vaste Commissie ex. Art. 21 van de cao fungeren als instantie waaraan geschillen over de uitleg van de Wet Flexibel Werken kunnen worden voorgelegd.
De uitspraak van de Vaste Commissie heeft het karakter van een advies.
- e. De Wet Flexibel Werken is niet van toepassing op AOW-gerechtigde werknemers, zodat de werkgever niet verplicht is in te gaan op verzoeken om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren.

Artikel 8, lid 2.h

Dit artikellid inzake vacatures in dagdienst is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Artikel 16, lid 6

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt zijn de leden 1 tot en met 5 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt dat de AOW-gerechtigde werknemer recht heeft op 100% loondoorbetaling gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsverplichting zoals omschreven in artikel 629, lid 2 BW. De loondoorbetalingsverplichting, re-integratieverplichting en het opzegverbod bij ziekte geldt voor een periode van 6 weken.

Beknopt trefwoordenregister

<i>Trefwoord</i>	<i>Blz.</i>
Aaneengesloten vakantie	22, 23, 27
Aanpassing Arbeidsduur (Wet)	10
Aanvulling	28, 29, 30, 31
Adoptie	20
Afbouw	13, 15, 18
Afwijkende regelingen	31
Arbeid en Zorg (Wet)	19, 20, 56
Arbeidsduur	4, 5, 7, 9, 10, 16, 17, 20
Arbeidsduurverkorting (ADV)	4, 9, 10
Arbeidsongeschiktheid	7, 8, 9, 10, 13, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30
Arbeidsovereenkomst	4, 6, 8, 9, 16, 21, 22, 24
Arbeidstijden (Wet)	8
Arbodienst	7, 29
Arbowet	44
Bedrijfstijd	5, 9, 10, 21
Bedrijfstakpensioenfonds	31
Bedrijfsreglement	20
Begrafenis	19
Beoordelingssysteem	12
Bepaalde tijd	8, 9
Bevalling	19, 20, 23
Bevrijdingsdag	18
Bezwaarlijke werkomstandigheden	17
Bijzondere beloningen	14
Consignatievergoeding	16
Dagdienst	10, 14, 15, 16, 17
Deeltijdwerker	16
Definities	4
Dienstjubileum	20
Dienstrooster	5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 22
Diplomatoeslag	17, 30
Dispensatie	..
Doktersbezoek	19
Drukinkt	5
Employability	56
Extra reis	16
Extra uitkering	27
Feestdagen	16, 17, 18
Flexibiliteit	11, 49, 51
Functiebeschrijvingen	34, 35, 36, 37, 38, 39
Functiegroepen	11, 12, 13, 34, 35
Functielijst	11, 12, 34
Fusie	6
Geestelijk ambt	20
Geheimhouding	6, 7
Gereedschapsvergoeding	17
Geschillen	5, 10, 32, 53
Herplaatsing	29
Huwelijk	19
IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)	28, 29
Koningsdag	18
Maandinkomen	4, 13, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 30
Maandsalaris	4, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Nachtdienst	14
Nevenwerkzaamheden	8
Onbepaalde tijd	8, 9

Ondernemingsraad (OR)	4, 6, 7, 9, 15, 16, 17, 22, 23, 24, 29, 30, 43, 44
Ondertrouw	19
Ontslag	6, 8, 9, 13, 20, 21, 24, 43, 44
Opzegging	9, 24, 32
Opzegverbod	9
Oudere werknemers	25, 26, 27
Overlijden	19, 30, 50
Overlijdensuitkering	30
Oververdiensite	18
Overwerktoeslag	16
Partijen	3, 4, 5, 10, 18, 20, 29, 30, 31, 42, 46, 53, 55, 56, 57
Partner	4, 19, 20, 56
Passend werk	29
Pensioen	25, 26, 28, 31, 55, 56
Periodieken	11, 12, 13, 40, 41, 42, 55
Persoonlijke toeslag	13, 17
Ploegendienst	10, 14, 15, 16, 17, 18
Ploegentoeslag	11, 14, 15
Poortwachter (Wet Verbetering)	28, 29
Prepensioneringsverlof	27
Preventiebeleid	7
Proeftijd	8, 9, 11
Re-integratie	24, 28, 29
Reiskostenregeling	14
Rustperiode/-tijd	7, 8, 10, 16
Salarisschalen	11, 12, 13, 40, 42
Schaalsalaris	4, 11, 12, 13, 17, 40, 41
Scholing	21, 28, 30, 46
Schorsing	13, 20
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	6, 8
Second opinion	29
Seizoensregeling	10
Seniorenregeling	25, 26, 27
Sociaal plan	6
Sociaal Jaarverslag	44
Specialistenbezoek	19
Studiefaciliteiten	30, ..
Studieovereenkomst	..
Toeslagen	4, 14, 17
Uitsluiting	5, 19, 20
Uitzendkrachten	7, 11
Uurloon	4, 16, 17
UWV	6, 7, 20, 28, 29
Vacatures	6, 7, 15
Vakantiejaar	22, 23, 24, 25
Vakantierechten	10, 22, 23, 25
Vakantietoeslag	26
Vakbondscontributie	21
Vakbondsfaciliteiten	21
Vakvereniging(en)	4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 20, 21, 24, 31, 43, 44, 50, 51, 52
VAPRO-OVP	45
Vaste Commissie	10, 18, 31, 32, 50, 51, 52, 53, 54
Verf	5
Verhuizing	20
Verplichtingen	5, 6, 7
Verschoven urentoeslag	17
Verzuim	10, 17, 19, 21, 28
Voltijdwerker	4
Vroegpensioenregeling	25
Wet Aanpassing Arbeidsduur	10
Werkervaring	42
Werkgelegenheid	6, 43, 44

Werkkleding	17
Werktijden	5, 10, 16
WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)	27, 28, 29
Zaterdagen	16, 17
Ziekte	17, 19, 20, 23, 27, 28, 30
Zondagen	16, 18
Zwangerschap	23