

# Eindbod cao verf- en drukinktindustrie

Groep	Sociale partijen
Datum	28 mei 2024
Contact	VVVF, Jaitse Feenstra, 06 250 433 84



## Eindbod voor de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie

De Vereniging van Verf- en Drukinktfabrikanten (VVVF) en de vakbonden FNV en CNV, verder te noemen 'partijen', hebben vijf onderhandelrondes gevoerd. Partijen zijn elkaar genaderd, maar hebben geen onderhandelingsresultaat behaald.

De VVVF legt het bereikte resultaat als eindbod neer voor een nieuwe cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie.

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1,5 jaar, zijnde achttien maanden, voor de periode van 1 mei 2024 tot en met 31 oktober 2025.

### 2. Inkomen

De schaalsalarissen respectievelijk de feitelijk betaalde salarissen zullen worden verhoogd met:

- 3,5 % per 1 mei 2024

- 2,25 % per 1 januari 2025

In aanvulling hierop worden de schalen in het loongebouw uitgebreid met 1 trede.

De minimumvakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers zal eveneens met deze percentages worden verhoogd.

### 3. Loongebouw

Het loongebouw wordt uitgebreid met één trede aan elke schaal. De toevoeging van die trede betekent een verdere doorgroeimogelijkheid voor de werknemers.

Met de invoering van het Wettelijk Minimum Loon (WML) komen de lonen in schaal 1 onder het wettelijk minimum uit, zodat deze schaal leeg wordt gemaakt. In schaal 2 komen de lonen in tredes 0 en 1 onder het wettelijk minimum uit. Ook deze tredes worden leeg gemaakt.

Verder verdwijnen de aanloopschalen uit de cao.

De nieuwe periodiekenschaal inclusief de extra trede, voor vakvolwassen werknemers per 1 mei 2024, is bijgevoegd als bijlage I.

### 4. Vergoeding reiskosten

De reiskostenregeling voor woon-werkverkeer vanaf 10 km en tot maximaal 30 km gaat naar een vergoeding van € 0,23 per km, of een vergelijkbare reiskostenvergoeding.

### 5. 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 dichterbij 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.

## **6. 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 tijdens de cao 2023-2024 een tekst uit te werken, waarna deze van toepassing wordt. Deze tekst is opgenomen als bijlage II, waarbij wordt aangehaakt op de "Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd". Deze afspraak geldt binnen de looptijd van deze cao.

## **7. Vakbondscontributie**

De vakbondscontributie van werknemers zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk worden behandeld in de werkkostenregeling.

## **8. Regeling werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrageregeling wordt gecontinueerd gedurende de looptijd van de cao.

Den Haag, 28 mei 2024

## Bijlage I: Loonschaal met extra tredes

### Periodiekenschaal voor vakvolwassen werknemers per 1 mei 2024\*

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

Ad\* 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.

## Bijlage II: Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

### 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 [WFW](#) 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.

(Ad\* De Wet aanpassing arbeidsduur heeft een andere naam gekregen en heet nu [Wet flexibel werken](#).)

#### 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 Arbeidsongeschiktheid

Aan artikel 16 wordt lid 6 toegevoegd.

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 13 weken zolang het overgangsrecht van toepassing is en daarna 6 weken.