

**Collectieve arbeidsovereenkomst**

**voor**

**Forbo Flooring B.V.**

**te**

**Zaanstad**

**Looptijd: 1-4-2014 tot 1-4-2016**

Tussen de ondergetekenden

Forbo Flooring B.V. te Zaanstad

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is voor het bedrijf te Zaanstad de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 .....	5
Definities .....	5
Artikel 2 .....	5
Verplichtingen van partijen .....	5
Artikel 3 .....	6
Verplichtingen van de werkgever .....	6
Artikel 4 .....	10
Verplichtingen van de werknemer .....	10
Artikel 5 .....	11
Indienstneming en ontslag .....	11
Artikel 6 .....	12
Arbeidsduur en werktijden .....	12
Artikel 7 .....	13
Functiegroepen en salarisschalen .....	13
Artikel 8 .....	14
Toepassing van de salarisschalen .....	14
Artikel 9 .....	16
Ploegendiensttoeslag .....	16
Artikel 10 .....	17
Overwerk .....	17
Artikel 11 .....	20
Vergoeding van consignatie .....	20
Artikel 12 .....	20
Feestdagen .....	20
Artikel 13 .....	20
Verzuim met behoud van het maandinkomen .....	20
Artikel 14 .....	23
Vakantie .....	23
Artikel 15 .....	26
Vakantietoeslag en 13e maand .....	26
Artikel 16A .....	26
Arbeidsongeschiktheid .....	26
Artikel 16B .....	28
Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval waarbij de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2004 (kapstokbepaling WAO) .....	28
Artikel 16C .....	28
Bonus / Malusregeling Ziekteverzuim .....	28
Artikel 17 .....	28
Uitkering bij overlijden .....	28
Artikel 18 .....	29
Tussentijdse wijzigingen .....	29
Artikel 19 .....	29
Pensioenregeling .....	29
Artikel 20 .....	31
Levensloopregeling .....	31
Artikel 21 .....	31
Ziektekostenregeling .....	31

Artikel 22 .....	31
Jubileumuitkeringen.....	31
Artikel 23 .....	31
Ouderschapsverlof .....	31
Artikel 24 .....	31
Uitkering ineens .....	31
Artikel 25 .....	32
Aanvullende WGA-verzekering .....	32
Artikel 26 .....	32
CAO à la carte.....	32
Artikel 27 .....	32
Klachtrechtprocedure .....	32
Artikel 28 .....	33
Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst .....	33
Bijlage A. ....	34
Functierangschikkingslijst .....	34
Bijlage B. ....	37
Salarisschalen.....	37
Bijlage C. ....	40
Beroepsprocedure inzake herclassificatie .....	40
Bijlage D. ....	42
Protocol Wet Verbetering Poortwachter .....	42
Bijlage E.....	43
Aanvullende afspraken bij CAO 2014/2016.....	43

## **Artikel 1**

### **Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1-1 Werkgever : de contractant ter ene zijde
- 1-2 Vakvereniging : elk der contractanten ter andere zijde
- 1-3 Werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of, gelet op de aard der werkzaamheden, behoort te worden opgenomen in bijlage A. van deze overeenkomst (functierangschikkinglijst) voor de werknemer van wie de arbeidsduur minder dan gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis bedraagt, worden de arbeidsvoorwaarden en regelingen naar rato toegepast, met uitzondering van die waar anderszins is bepaald;
- 1-4 Ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- 1-5 Maand : een kalendermaand;
- 1-6 Schaalsalaris : de in bijlage B. bij deze overeenkomst vermelde bedragen;
- 1-7 Maandinkomen : schaalsalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele persoonlijke toeslag, een en ander naar evenredigheid van de daarop betrekking hebbende periode;
- 1-8 Normale arbeidsduur : het aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
- 1-9 Dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigt of onderbreekt;
- 1-10 Persoonlijk salaris : het salaris dat bij invoering van de integratie op 01-07-1976 in afwijking van het schaalsalaris is vastgesteld.

## **Artikel 2**

### **Verplichtingen van partijen**

- 2-1 Partijen verbinden zich generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 18 van deze overeenkomst en deze overeenkomst naar de eisen van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- 2-2 Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen of bevorderen.

- 2-3 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen. Zij zullen voorts een ongestoorde voortgang van het bedrijf trachten te bevorderen en verstoring van de arbeidsrust trachten tegen te gaan voor zover dit redelijkerwijs van hen kan worden verwacht.
- 2-4 Het in 2-2 genoemde verbod tot staking geldt niet in geval van fusie, sluiting of ingrijpende reorganisatie van de personeelsbezetting, wanneer de vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben. In dat geval zullen de vakverenigingen staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

### **Artikel 3**

#### **Verplichtingen van de werkgever**

- 3-1 De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
- 3-2 De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen - tot inkrimping en/of overplaatsing van een aanmerkelijk deel van de werknemers moet overgaan, partijen ter andere zijde tijdig en volledig te informeren over de redenen die hiertoe hebben geleid, waarbij het -afhankelijk van de gegeven situatie - naar de mening van partijen gewenst kan zijn dat de vakverenigingen in de gelegenheid worden gesteld het oordeel van te goeder naam en faam bekend staande onafhankelijke deskundigen te vragen.
- Zou over de vraag of inschakeling van zulke deskundigen noodzakelijk is verschil van mening ontstaan tussen partijen, dan leggen zij dit voor aan een door partijen aan te wijzen derde, wiens advies bindend is. De vakverenigingen zullen voorts ruimschoots gelegenheid hebben om met de werkgever overleg te plegen over de uit bovenvermelde oorzaken voor de desbetreffende werknemers voortvloeiende gevolgen.
- 3-3 Voorts verbindt de werkgever zich met partijen ter andere zijde overleg te plegen op welk tijdstip de ondernemingsraad over het te nemen besluit, als bedoeld in 3-2, moet worden geraadpleegd. Indien zwaarwichtige belangen zich verzetten tegen een raadplegen van een ondernemingsraad, voordat het besluit genomen is, zal de werkgever met partijen ter andere zijde overleg plegen wanneer de ondernemingsraad van een genomen besluit in kennis moet worden gesteld en moet worden geraadpleegd over de uitvoering daarvan.
- Ingeval van fusie zal de werkgever, voordat de definitieve overeenstemming is bereikt, partijen ter andere zijde informeren over de motieven van de te verwachten sociale en economische gevolgen daarvan. Partijen ter andere zijde worden in de gelegenheid gesteld hun oordeel over de fusie te geven vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang.
- 3-4 In het kader van een op de continuïteit van de onderneming gericht beleid stelt de werkgever zich onder andere ten doel om aandacht te besteden aan de kwantiteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid in de onderneming. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden

aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet overgaan dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.

- 3-5 De werkgever zal - behoudens indien in overleg met de vakverenigingen vastgestelde zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten.

Indien blijkt dat het onderzoek personele consequenties met zich meebrengt, zal de procedure van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel een punt van overleg vormen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

- 3-6-1 De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, 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 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 ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, tenzij er toestemming van de daartoe bevoegde instantie wordt verkregen.

Onder 'ingeleende arbeidskracht' 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.

- 3-6-2 Wanneer de werkgever gebruikmaakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in 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 en vergunningsnummer van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

- 3-7 a. De werkgever zal in het kader van het totale personeelsbeleid er naar streven gehandicapten, alsmede werknemers die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben, in dienst te nemen. Hierbij zal gelden dat in de eerste plaats rekening wordt gehouden met eigen werknemers die hun oorspronkelijke functie wegens medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen.
- b. Voor de duur van de CAO is afgesproken dat er drie jonggehandicapten met een arbeidsbeperking (Wajong-status) worden aangesteld. Hierbij zal worden samengewerkt met een externe begeleidingsinstantie.

- 3-8 De werkgever zal de ondernemingsraad alsmede de vakverenigingen ten minste tweemaal per jaar, buiten het CAO-overleg, informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming.  
In het bijzonder zal hierbij worden gesproken over de ontwikkeling van de zekerheid van de werkgelegenheid, zulks ter bevordering van de zekerheid van werknemers met betrekking tot deze werkgelegenheid en tevens zal de praktijk van informatie aan de vakorganisaties omtrent belangrijke (investerings)beslissingen worden voortgezet.

De werkgever informeert de ondernemingsraad in de geplande overlegvergaderingen over de minimumbezetting in de ploegen.

De werkgever zal bovendien informatie verstrekken over ontwikkelingen ten aanzien van technologie, automatisering, milieu, veiligheid, gezondheid en welzijn. Over eventuele consequenties in brede zin zal overleg worden gevoerd.

- 3-9 De werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling van werkgever noodzakelijk is, mag verwacht worden dat de werknemer hieraan redelijkerwijze zijn/haar medewerking zal verlenen.
- 3-10 Indien de werkgever een formatieplaats niet kan vervullen met een medewerker in het kader van loopbaan-, carrièreplanning of om sociale/medische redenen, ontstaat er een vacature. Bij een vacature zal de werkgever de werknemers tijdig de gelegenheid geven hiernaar te solliciteren. Indien vacatures niet intern kunnen worden vervuld, zal bij externe werving de vacature ook worden gemeld bij het UWV.
- 3-11 Overeenkomstig de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur kan de werknemer een verzoek indienen om de voor hem geldende arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen. Indien dit door de werkgever niet mogelijk wordt geacht, wordt aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd aangegeven waarom het verzoek is afgewezen. Afwijzingen worden besproken in de OR-contactcommissie.
- 3-12 De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie die beschikt over NEN 4000-certificering en is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid. De werkgever zal periodiek nagaan dat, en toezien op het door het uitzendbureau correct toepassen van de arbeidsvoorwaarden op de uitzendkrachten (vergewisbeding).
- 3-13 De werkgever zal zich niet voor financieel gewin onttrekken aan haar afspraken met de bij ABU aangesloten uitzendondernemingen indien de inlenersbeloning zal wijzigen naar aanleiding van de ABU branche afspraken.

### 3-14 **Bedrijvenwerk**

- 3-14-1 De directie is bereid aan de betrokken werknemersorganisaties een aantal faciliteiten te verlenen ten behoeve van het zogenaamde bedrijvenwerk, ervan uitgaande dat dit vakbondswerk binnen de onderneming tot doel heeft:
- a. de communicatie tussen de vakverenigingen en hun leden te bevorderen en
  - b. bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad en onder voorwaarde dat de goede gang van zaken in de onderneming niet wordt verstoord.



3-14-2 Een en ander kan als volgt worden samengevat

3-14-2-1 Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel:  
de communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden te bevorderen; bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad

3-14-2-2 Indien de vakverenigingen ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.

3-14-2-3 Indien de vakverenigingen de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakverenigingen met hun leden in de onderneming.

Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

- a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
- b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
- c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
- d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen;
- e. het alleen in dringende gevallen en na vooroverleg met de betrokken afdelingschef binnen werktijd in de gelegenheid stellen van de voorzitter van de bedrijfsledengroep om contacten te hebben met de leden van zijn bedrijfsledengroep.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3-14-2-4 De werkgever stelt afschriften van algemene mededelingen aan het personeel ter beschikking van de voorzitter van de bedrijfskadergroep.

3-14-2-5 Ten behoeve van het bedrijvenwerk stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een aantal uren ter beschikking en wel 2½ uur per lid per maand van de bedrijfskadergroep.

De uur begroting zal in het periodiek overleg tussen werkgever en vakverenigingen ter discussie worden gesteld.

- 3-14-2-6 De werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie als werknemer worden benadeeld. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.
- 3-14-2-7 Onvoorziene gevallen zullen punt van gesprek vormen in het periodiek overleg tussen partijen.
- 3-15 De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (Fonds Industriële Bonden)

## **Artikel 4**

### **Verplichtingen van de werknemer**

- 4-1 De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de eisen van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- 4-2 De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 4-3 De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem/haar kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 4-4 De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 4-5 De werknemer is gehouden zich voor wat zijn/haar dienst- en schafttijd betreft te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstroosters.
- 4-6 De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.
- 4-7 De werknemer is, indien de werkgever dit verzoekt, verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde, later overeengekomen herzieningen daaronder begrepen, van toepassing wordt verklaard.
- 4-8 De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles, wat hem/haar ten gevolge van zijn/haar dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
- 4-9 De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Een werknemer, die reeds voor aanvang van het dienstverband een verbintenis als in

voorgaande alinea genoemd heeft aangegaan, is verplicht daarvan uiterlijk binnen een week na het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

## **Artikel 5**

### **Indienstneming en ontslag**

- 5-1 De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Van deze bepaling kan niet worden afgeweken.  
Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen zullen de eerste 2 maanden van het dienstverband, indien dit niet voor een tevoren bepaalde tijd is aangegaan, als proeftijd gelden. Gedurende de proeftijd alsmede bij het eindigen daarvan hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking met inachtneming van een opzegtermijn van één dag te beëindigen. Gedurende de proeftijd is het in artikel 670 BW bepaalde niet van toepassing.
- 5-2 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in 5-1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, bedraagt de termijn van opzegging:
- 5-2-1 voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken, welke termijn voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd in dienst is geweest, wordt verlengd met 1 week, ook voor deze verlenging geldt een maximum van 13 weken;
- 5-2-2 voor de werknemer ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn/haar meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging nooit minder dan een maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
- 5-3 Het bepaalde in artikel 670 lid 1 van het BW is niet van toepassing op werknemers de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- 5-4 Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie, of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich met de contracterende vakverenigingen in verbinding stellen om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen, en de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakverenigingen te bespreken.
- 5-5 In geval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden, dat bij aanzegging van het ontslag naast het bedrijfsbelang ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen.

- 5-6 In geval de werkgever tot weder aanneming van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die voormalige werknemers die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.

## **Artikel 6**

### **Arbeidsduur en werktijden**

- 6-1-1 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers werkzaam in de dagdienst gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.
- 6-1-2 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers werkzaam in een tweeploegendienst gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.
- 6-1-3 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers werkzaam in de drieploegendienst (semi-continudienst) gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.
- 6-1-4 De gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis zal per afdeling respectievelijk divisie worden vastgesteld op de volgende wijze:
- 1 x 4 uur per 2 weken of
  - 1 x 8 uur per 4 weken.
- Op roostervrije dagen wordt door werknemers, voor wie deze zijn vastgesteld, met behoud van salaris niet gewerkt. De niet opgenomen dagen vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen te genieten.
- 6-2-1 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers van de dagdienst als regel tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
- 6-2-2 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in tweeploegendienst als regel tussen 05.00 en 24.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
- 6-2-3 De werktijden volgens dienstrooster voor de werknemers in een drieploegendienst worden zodanig vastgesteld dat tussen het tijdstip van afgaan en het tijdstip van opkomen gedurende een ononderbroken periode van ten minste 39 uren, waarvan 24 uren op zondag, niet in een drieploegendienst wordt gewerkt.
- 6-3-1 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers in de vierploegendienst gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
- 6-3-2 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in vierploegendienst als regel tussen zondagavond 22.00 uur en zaterdagavond 22.00 uur.
- 6-4 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt in de vijfploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
- 6-5 De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan na overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen.

Voor het verrichten van roosterarbeid op zondagen zal vooraf overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.

- 6-6 Werknemers van 58 jaar of ouder kunnen op hun verzoek per kwartaal extra vrije uren opnemen.
- 6-6-1 De beschikbare vrije uren bedragen voor werknemers die op de eerste dag van het kwartaal de leeftijd hebben bereikt van:
- 58 jaar: 8 uur per kwartaal
  - 59 jaar: 16 uur per kwartaal
  - 60 jaar: 24 uur per kwartaal
  - 61 jaar: 32 uur per kwartaal
  - 62 jaar: 40 uur per kwartaal
  - 63 jaar: 40 uur per kwartaal
  - 64 jaar: 40 uur per kwartaal.
- 6-6-2 Deze werknemers ontvangen over de extra vrije uren 85% van het afgeleide maandinkomen.
- 6-6-3 De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding roostermatig vastgelegd en wel per kwartaal.
- 6-6-4 Maken de betrokken werknemers wegens arbeidsongeschiktheid of vrijwillig geen gebruik van deze uren, dan vervalt hun aanspraak hierop. De aanspraak zal in geen geval door uitbetaling in geld mogen worden vervangen.
- 6-6-5 De extra vrije uren zullen geen invloed hebben op eventuele uitkeringen ingevolge de sociale wetten, de pensioenaanspraken, de gratificatie en de vakantietoeslag.
- 6-6-6 Werknemers zullen, eventueel samen met hun partner, de gelegenheid hebben maximaal 5 dagen op te nemen in het kader van een in overleg met werkgever vast te stellen prepensioneringscursus. Deze cursusdagen zullen voor rekening van de werkgever komen, alsmede de daarmee gepaard gaande cursuskosten. Gebruik maken van bovengenoemde cursus is mogelijk vanaf 6 maanden voorafgaand aan de deelname aan de , - pensioneringsregeling

## **Artikel 7**

### **Functiegroepen en salarisschalen**

- 7-1-1 De functies van de werknemers, zoals opgenomen in de functierangschikkinglijst (bijlage A.) zijn verdeeld in groepen. Bij elke groep behoort een salarisschaal (bijlagen B-1). Werknemers in vierploegendienst vallen onder een salarisschaal op basis van 36/38-ste (bijlage B-2 en B-4). Werknemers in vijfploegendienst vallen onder een salarisschaal op basis van 33,6/38-ste (bijlage B-3 en B-6 ). Werknemers die vallen in categorieën zoals gesteld in de Participatiewet (art. 3.7.b), vallen onder de Participatieschaal. Deze Participatieschaal (zie Bijlage B-7) treedt in werking op 1-04-2014 en zal na een periode van 2 jaar worden geëvalueerd. Deze salarisschaal is gebaseerd op het minimumloon (110%-120%) en zal alleen worden verhoogd met de verhoging van het wettelijk minimum loon. Deze schaal kan alleen worden ingezet voor medewerkers die in de doelgroep van de Participatiewetgeving vallen (voormalig Wajong, WSW en WWB).

- 7-1-2 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de groep waarin zijn/haar functie is ingedeeld, de bij deze groep behorende salarisschaal, zijn/haar schaalsalaris en het aantal functie jaren waarop zijn/haar schaalsalaris is gebaseerd.
- 7-2-1 De werknemer die nog onder de aanloopschaal valt, ontvangt het schaalsalaris dat als volgt wordt vastgesteld. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, kan één schaal lager worden ingeschaald dan in de voor de functie van toepassing zijnde schaal (aanloopschaal). Dit is mogelijk gedurende een beperkte periode afhankelijk van de hoogte van de functiegroep die geldt voor betrokkene en wel als volgt:
- Groep 1 t/m 4 : maximaal 6 maanden  
 Groep 5 t/m 8 : maximaal 1 jaar  
 Groep 9 en hoger : maximaal 2 jaar.
- 7-2-2 De werknemers die niet onder de aanloopschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris conform de functie jaren schaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze groep is bereikt.
- 7-2-3 Bij het verlaten van de aanloopschaal na 30 juni van enig jaar bestaat geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- 7-3-1 Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem/haar op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem/haar - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.
- 7-3-2 Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
- 7-4 Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, zoals bijvoorbeeld door afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- 7-5 De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

## **Artikel 8**

### **Toepassing van de salarisschalen**

- 8-1-1 Werknemers die definitief worden ingedeeld in een hogere functie groep en over de voor die groep vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- Bij indeling in een hogere salarisschaal van werknemers die onder de functie jaren schaal vallen, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen

c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

- 8-1-2 Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Een tijdelijke waarneming in een hogere functiegroep kan maximaal een jaar aaneengesloten duren. Daarna wordt gehandeld volgens het in 8-1-1 bepaalde.
- 8-1-3 Voor iedere volledige dienst waarin de hogere functie in opdracht van of namens de werkgever wordt vervuld, ontvangt de werknemer een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen.
- 8-2-1 Werknemers, die definitief worden ingedeeld in een lagere functiegroep, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functiegroep is geschied.
- 8-2-2 Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- 8-2-3 Vindt deze indeling plaats buiten toedoen van de werknemer of als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel medische redenen, dan wordt de werknemer die jonger is dan 55 jaar via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn laatstgenoten schaalsalaris blijft.

Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is om het totale maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) te handhaven, wordt het verschil in schaalsalaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Deze persoonlijke toeslag wordt nominaal gehandhaafd.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. uitbreiding van de salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

De werknemer die 55 jaar of ouder is behoudt zijn/haar schaalsalaris.

- 8-2-4 Werknemers, die tijdelijk worden ingedeeld in een lagere functiegroep, blijven in hun oude salarisgroep ingedeeld. Een tijdelijke indeling in een lagere functiegroep kan maximaal 6 maanden duren. Daarna wordt gehandeld volgens het in 8-2-3 bepaalde.

Geschiedt echter de tijdelijke indeling door eigen toedoen of op eigen verzoek dan wordt de werknemer met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing geschiedt, ingedeeld in een lagere functiegroep.

De verlaging van het schaalsalaris bedraagt dan het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstvolgende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

## Artikel 9

### Ploegendiensttoeslag

- 9-1-1 De werknemers die arbeid in ploegendienst verrichten, ontvangen per week de volgende toeslagen (voor gedeelten van de week naar evenredigheid):
- tweeploegendienst : 13,50%
  - drieploegendienst : 20,00%
  - vierploegendienst : 33,00%
  - vijfploegendienst : 45,89%.
- 9-1-2 De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek of om medische redenen, waarbij het advies van de bedrijfsarts bindend is, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij/zij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag van het verschil tussen oude en nieuwe toeslag, respectievelijk oude toeslag en schaalsalaris op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode (mits het nieuwe totale maandinkomen - inclusief ploegentoeslagen - lager is dan het oude maandinkomen):
- 9-1-2-1 indien hij/zij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
- 9-1-2-2 indien hij/zij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
- 9-1-2-3 indien hij/zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- 100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende maanden
  - 80% gedurende 2 maanden
  - 60% gedurende 2 maanden
  - 40% gedurende 1 maand
  - 20% gedurende 1 maand
- 9-1-2-4 indien hij/zij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- 100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende maanden
  - 80% gedurende 5 maanden
  - 60% gedurende 4 maanden
  - 40% gedurende 3 maanden
  - 20% gedurende 3 maanden
- 9-1-2-5 indien hij/zij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing dan wel 30 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt:
- 100% tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of tot de beëindiging van het dienstverband bij eerder vertrek.
- 9-1-2-6 De reeds op werknemer van toepassing zijnde afbouw van de ploegentoeslag zal worden gestopt op het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt. Derhalve vindt dan geen verdere afbouw meer plaats.
- 9-2 Werknemers die arbeid verrichten buiten het voor hen normaliter toepasselijke dienstrooster als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, ontvangen voor zover daardoor de normale arbeidsduur van het oorspronkelijke dienstrooster niet wordt overschreden, met ingang van de dag van overplaatsing de beloning



overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst, met dien verstande dat de werknemer:

- 9-2-1 voor iedere over- en terugplaatsing al of niet onderbroken door een weekend een extra vergoeding van 1% van het schaalsalaris van de betrokkene bij 0 functie jaren ontvangt. Geen vergoeding wordt verleend indien de overplaatsing geschiedt op eigen verzoek van betrokkene of indien er sprake is van een ten minste 3 weken van tevoren bij betrokkene bekend gemaakte roosterwijziging;
- 9-2-2 ten minste het totaal aan ploegentoeslag zal ontvangen dat hij/zij in de week van de overplaatsing respectievelijk de nieuwe week zou hebben verdiend als hij/zij niet was overgeplaatst;
- 9-3-1 Onder jaarsalaris wordt in dit artikel verstaan 12 x het schaalsalaris, dan wel het van de inschaling afgeleide persoonlijke salaris, eventueel vermeerderd met de door de integratie op 1 juli 1976 ontstane persoonlijke toeslag.
- 9-3-2 Onder schaalsalaris wordt in dit artikel verstaan het schaalsalaris, dan wel het van de inschaling afgeleide persoonlijke salaris, eventueel vermeerderd met de door de integratie op 1 juli 1976 ontstane persoonlijke toeslag.
- 9-4 Werknemers van 55 jaar en ouder, die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een passende functie in dagdienst of in ploegendienst met een lagere toeslag, behouden hun toeslag.

## **Artikel 10**

### **Overwerk**

- 10-1 Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk, boven de normale arbeidsduur van het dienstrooster, geldend voor werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.  
Werknemers met een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis, die op verzoek van de werkgever incidenteel langer werken dan de voor hen geldende normale arbeidsduur, doch binnen de normale tijd voor dagdienstpersoneel, ontvangen voor deze langer gewerkte uren de normale betaling, verhoogd met een toeslag van 30%.  
  
Werken op ingeroosterde ATV-dagen wordt als overwerk beschouwd, indien niet 3 weken of langer van tevoren aan betrokkene gemeld is dat op de ingeroosterde ATV-dag moet worden gewerkt.
- 10-2 Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar is voor de werknemers verplicht indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.  
Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet meer worden verplicht overwerk te verrichten.
- 10-3 Indien het te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hiervan vooraf mededeling doen aan de ondernemingsraad, onverminderd het recht van de ondernemingsraad en de vakverenigingen met de werkgever hierover van gedachten wisselen. De werkgever zal desgevraagd van het verrichte overwerk inzage geven aan de

ondernemingsraad. Vanaf 96 uur per jaar is er geen verplichting meer tot overwerk. Alleen in geval van calamiteiten kan in overleg met de vakverenigingen ook boven de 96 uur de verplichting tot overwerk worden opgelegd.

- 10-4 . Overwerk zal zoveel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is. Indien overwerk op deze wijze wordt ingehaald, zal dit als regel binnen 2 maanden nadat het overwerk is verricht geschieden. Voor de compensatie geldt dat eveneens de toeslag op het schaalsalaris in vrije tijd kan worden opgenomen  
Werknemers hebben daarnaast de keuzemogelijkheid om bestaande (reeds eerder opgebouwde uren ) te laten uitbetalen met een maximum van 100 overuren per persoon per kalenderjaar
- 10-5 Overwerk wordt per uur beloond met:
- 10-5-1 0,87% van het schaalsalaris ( $0,87\% = 1\frac{1}{2}$  uur), met dien verstande dat:
- 10-5-2 1,16% van het schaalsalaris ( $1,16\% = 2$  uur) wordt betaald over de uren op zaterdag van 06.00 uur tot zondag 24.00 uur en op een niet op zondag vallende feestdag
- 10-6 Over de krachtens de Arbeidswet vereiste schafttijd ten gevolge van overwerk en voor zover doorgebracht op het fabrieksterrein wordt het salaris verhoogd met een toeslag voor overwerk van 0,29% van het schaalsalaris ( $0,29\% = \frac{1}{2}$  uur) tot maximaal een half uur doorbetaald.
- 10-7 In afwijking van het in 10-1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
- 10-7-1 indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een kwartier per dienst wordt overschreden;
- 10-7-2 arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het voor betrokkene geldende salaris volledig door de werkgever werd doorbetaald;
- 10-7-3 arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren, anders dan bedoeld in 7-4, 13 en 14.
- 10-8 Indien de werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever een extra reis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij/zij hiervoor een vergoeding van:
- 0,58% van het schaalsalaris ( $0,58\% = 1$  uur), wanneer dit plaatsvindt op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
  - 0,87% van het schaalsalaris ( $0,87\% = 1\frac{1}{2}$  uur), wanneer dit plaatsvindt op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur, alsmede op zaterdag tussen 00.00 en 18.00 uur;
  - 1,16% van het schaalsalaris ( $1,16\% = 2$  uur), wanneer dit plaatsvindt op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur, op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur, zomede op zondag de gehele dag.
- 10-9 De werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 23.00 en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, behoeft niet eerder met

zijn/haar normale arbeid te beginnen dan nadat hij/zij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

- 10-10 Onder schaalsalaris wordt in dit artikel verstaan het schaalsalaris, dan wel het van de inschaling afgeleide persoonlijke salaris, eventueel vermeerderd met de door de integratie op 1 juni 1976 ontstane persoonlijke toeslag.

## **Artikel 11**

### **Vergoeding van consignatie**

- 11-1 Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,87%, op zaterdagen 2,03% en op zonden feestdagen 2,61% van hun schaalsalaris als bedoeld in 10-10.
- 11-2 De consignatievergoeding kan voor 50% in vrije tijd worden opgenomen en wordt dan in mindering gebracht op de in 11-1 genoemde vergoeding.

## **Artikel 12**

### **Feestdagen**

- 12-1 Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen verstaan: nieuwjaarsdag, paaszondag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinksterzondag, pinkstermaandag, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
- 12-2 De feestdagen worden voor de toepassing van dit en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht te lopen van 06.00 tot 06.00 uur.
- 12-3 Op feestdagen wordt met uitzondering van de vijfploegendienst als regel niet gewerkt.
- 12-4 Als de feestdag niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt en niet wordt gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.
- 12-5 Indien op, niet volgens dienstrooster vrije dag vallende feestdagen wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in 10-5-2 bepaalde.  
Indien deze gewerkte uren op een andere door de werkgever aan te wijzen dag met evenzo vele uren vrijaf worden gecompenseerd met behoud van salaris, wordt de overwerkbeloning verminderd met 0,58% van het schaalsalaris.  
Indien het de werkgever echter onmogelijk is vrije uren te geven, zal hiervoor als compensatie voor elke van deze uren een evenredig deel van het maandinkomen worden doorbetaald.
- 12-6 Voor het werken op ingeroosterde feestdagen voor vijfploegenmedewerkers wordt een toeslag van 200% betaald. Naar keuze wordt deze geheel uitbetaald ofwel voor 50% uitbetaald en voor 50% in vrije tijd genoten.

## **Artikel 13**

### **Verzuim met behoud van het maandinkomen**

- 13-1-1 Voor de toepassing van dit artikel wordt met gehuwd of echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld een niet gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht waarmee duurzaam een gemeenschappelijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap bestaat.

13-1-2 In afwijking op het anders en overigens in artikel 628 BW en artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende:

- bij arbeidsongeschiktheid van de werknemers geldt het in artikel 16 bepaalde.

In de hiernavolgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van het maandinkomen toegekend voor de daar genoemde tijdsduur op een dag, waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten de tegenwoordigheid van de werknemer:

13-2-1 vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgeno(o)t(e), van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer en van ouders/schoonouders die inwonen bij de werknemer;

13-2-2 gedurende één dag bij overlijden van ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende kinderen en pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en tot het gezin behorende grootouders;

13-2-3 gedurende één dag voor het bijwonen van de begrafenis van ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende kinderen en pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen en grootouders;

13-2-4 indien de werknemer voor het bijwonen van de begrafenis van echtgeno(o)t(e), eigen kinderen, ouders en schoonouders naar het buitenland moet, wordt voor de tijd dat men met het daartoe geëigende middel van openbaar vervoer reist, verzuim met behoud van inkomen toegekend;

13-2-5 gedurende 4 uren bij ondertrouw van de werknemer;

13-2-6 naar keuze gedurende twee dagen bij wettelijke voltrekking of kerkelijke bevestiging van het huwelijk van de werknemer;

13-2-7 naar keuze gedurende één dag bij wettelijke voltrekking of kerkelijke bevestiging van het huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, grootouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;

13-2-8 gedurende de periode van bevalling van de echtgenote.

Volgens wettelijke bepalingen wordt aan de vrouwelijke werknemer gedurende minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof verleend, waarbij naar keuze tussen 6 en 4 weken voor de uiterekende bevallingsdatum bevallingsverlof wordt verleend en waarbij het restant van de 16 weken verlof na de bevalling wordt verleend;

13-2-9 gedurende twee dagen ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote, als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg;

13-2-10 gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind, als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV;

- 13-2-11 gedurende één dag bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders van de werknemer en bij 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e);
- 13-2-12 gedurende één dag bij 25-, 30-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 13-2-13 gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist, voor hem/haarzelf dan wel zijn/haar inwonende gezinsleden, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld;
- 13-2-14 gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur in verband met een calamiteit in de privésfeer van de werknemer. De werkgever kan op verzoek een bijzondere regeling treffen;
- 13-2-15 gedurende maximaal de in hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg bedoelde periode van kortdurend zorgverlof. Het verlof wordt doorbetaald ter hoogte van 70% van het maandinkomen. Met personen als bedoeld in artikel 5:1 tweede lid, van genoemde wet, worden gelijkgesteld de ouders en kinderen die uitwonend zijn;
- 13-2-16 gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn/haar schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn/haar arbeid te verrichten en hij/zij hiervoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen;
- 13-2-17 gedurende maximaal 1 dag per jaar voor verhuizing ingeval sprake is van een zelfstandige huishouding;
- 13-2-18 gedurende 2 x één dag per jaar indien om reden van renovatie 2 x in één jaar verhuisd moet worden.
- 13-3 De werknemer behoudt het recht op doorbetaling van salaris indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
- 13-4 De werkgever zal indien ten gevolge van productiebeperking de noodzaak zich voordoet een aantal werknemers collectief over te plaatsen naar een lager betaalde dienst tijdig contact opnemen met de vakverenigingen, opdat over de beloning overleg kan plaatsvinden.
- 13-5 Indien de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dit toelaten wordt aan de werknemers, leden van een der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergadering van in de statuten voorziene organen, op tijdig verzoek van het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van het maandinkomen gegeven.
- 13-6 Voor wat betreft deelneming aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakverenigingen met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven. Indien deze mogelijkheid alsdan blijkt te bestaan, zal het salaris over de desbetreffende periode worden doorbetaald.

## **Artikel 14**

### **Vakantie**

#### **14-1 Vakantiejaar**

Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.

#### **14-2 Vakantieduur**

14-2-1 De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 190 uur.

14-2-2 De werknemer heeft per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van het maandinkomen:

-	bij 15 jaar onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 40-jarige leeftijd	:	7,6 uur
-	bij 20 jaar onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd	:	15,2 uur
-	bij 25 jaar onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd	:	22,8 uur
-	bij 30 jaar onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd	:	30,4 uur
-	bij bereiken van de 60-jarige leeftijd	:	38 uur
-	indien de leeftijd van 19 jaar nog niet is bereikt	:	38 uur

Als peildatum voor leeftijd en dienstjaren geldt 31 december van het lopende kalenderjaar.

14-2-3 De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in artikel 14-3.

#### **14-3 Berekening vakantie bij in- of uitdiensttreding**

Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die vóór of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

Wanneer een werknemer na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel 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.

#### **14-4 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie**

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij/zij bij zijn/haar vorige werkgever(s) verworven

maar nog niet opgenomen heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel vakantie zonder behoud van maandinkomen de werknemer aanspraak kan maken.

#### 14-5 **Aaneengesloten vakantie**

14-5-1 Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van 3 kalenderweken, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

14-5-2 Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.

14-5-3 Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen. De werkgever stelt het hiervoor bedoelde tijdvak in overleg met de ondernemingsraad vast.

14-5-4 Indien de werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden, nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de hiervoor onder 14-5-3 bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

14-5-4-1 in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij/zij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of

14-5-4-2 bij vorige werkgever(s) verworven maar niet opgenomen vakantie reserveert en/of

14-5-4-3 teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

#### 14-6 **Collectieve vakantiedagen**

De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 dagen als collectieve vakantie aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad zal geschieden.

#### 14-7 **Opnemen van vakantiedagen**

- Voor het opnemen van vakantiedagen is toestemming van de werkgever vereist.
- Het verzoek om een vakantiedag te mogen opnemen moet zo mogelijk ten minste 6 dagen voor de gewenste datum bij de werkgever worden ingediend.

#### 14-8 **Niet opgenomen vakantie**

- Indien de vakantie niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
- De werknemers die voornemens zijn in een volgend jaar ouders of familieleden te bezoeken die in het buitenland woonachtig zijn, kunnen na overleg met de werkgever maximaal 5 vakantiedagen laten overstaan naar een volgend jaar, ten behoeve van bedoeld familiebezoek.



Indien van deze dagen in het volgend jaar geen gebruik wordt gemaakt ten behoeve van het bedoelde familiebezoek, kan de werkgever overgaan tot aanwijzing van de data waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

- 14-9 **Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking der werkzaamheden**
- 14-9-1 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij/zij wegens het niet verrichten van zijn/haar werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- 14-9-2 Het onder 14-9-1 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn/haar werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- zwangerschaps- of bevallingsverlof;
  - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
  - het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;
  -
- 14-9-3 De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd, welke hij/zij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem/haar krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 14-10 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- 14-10-1 Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in 14-9-2-1, alsmede in 13-2-1, 13-2-2, 13-2-3, 13-2-8 en 13-2-14 gelden niet als vakantiedagen.
- 14-10-2 Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd.
- 14-10-3 Indien op grond van het bepaalde in 14-10-2 aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop deze alsnog kunnen worden opgenomen.
- 14-11 **Vakantie bij ontslag**
- 14-11-1 Bij het einde van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem/haar nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzegtermijn worden vastgesteld.
- 14-11-2 Heeft de werknemer de hem/haar toekomende vakantie niet geheel opgenomen, dan zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
- 14-11-3 Teveel genoten vakantie zal worden verrekend.
- 14-11-4 De werkgever reikt de werknemer op zijn/haar verzoek bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

## 14-12 **Verjaring**

Vakantie die niet is opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarop de aanspraak is ontstaan, verjaart.

## **Artikel 15**

### **Vakantietoeslag en 13e maand**

- 15-1 De werkgever zal aan de werknemer in de maand mei een vakantietoeslag toekennen.
- 15-2 De vakantietoeslag bedraagt per kalenderjaar 8% van 12 x het maandinkomen (inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid die via werkgever worden betaald) over de maand mei van het lopende vakantiejaar.
- 15-3 Artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon/minimumvakantiebijslag blijft buiten toepassing.
- 15-4 De werkgever zal aan de werknemer als vorm van winstdeling per kalenderjaar een 13e maand uitkeren. In de maand mei wordt inclusief de in lid 2 van dit artikel geregelde vakantietoeslag 1½ x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand mei uitbetaald en in de maand november ½ x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand november.
- 15-5 Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de vakantietoeslag en 13e maand waarop hij/zij op dat moment aanspraak heeft verworven. Eventueel teveel uitbetaalde vakantietoeslag en 13e maand, wordt bij het einde van het dienstverband verrekend. De werknemer die nog geen volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag en 13e maand.

## **Artikel 16A**

### **Arbeidsongeschiktheid**

- 16A-1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem/haar de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 16A-2 **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
- 16A-2-1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.

- 16A-3 **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 16A-3-1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder artikel 16A-3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken. Dit gebeurt eveneens indien de werknemer door de aard van de ziekte niet in staat is enige vorm van arbeid te verrichten.
- 16A-4 Gedurende het derde ziektejaar vult werkgever in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen aan tot 85%.
- 16A-5 Gedurende het vierde ziektejaar vult werkgever in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen aan tot 80%.
- 16A-6 Gedurende het vijfde ziektejaar vult werkgever in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen aan tot 75%.
- 16A-7 Bovengenoemde aanvullingen zijn slechts van toepassing op werknemer wiens dienstverband ten minste 2 maanden als bedoeld in artikel 652/676 BW heeft geduurd.
- 16A-8 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
- 16A-8-1 geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan loonbetaling tijdens ziekte plaatsvindt, is ontstaan door het niet gebruiken van deze veiligheidsmiddelen.;
- 16A-8-2 onvoldoende meewerkt aan de overeengekomen re-integratiestappen dan wel de aangeboden passende arbeid niet aanvaard. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen, kan de werknemer worden bewogen mee te werken aan de re-integratie door een opschorting of stopzetting van de loonbetaling.
- 16A-8-3 de van toepassing zijnde controlevoorschriften overtreden;
- 16A-8-4 in geval van arbeidsongeschiktheid niet voor tijdige ziekmelding op de in 16A-9 aangegeven wijze zorg dragen, voor wat betreft de periode van de niet tijdige ziekmelding.
- 16A-9 **Ziektemelding**
- 16A-9-1 De werknemer die tijdens zijn/haar werktijd ziek wordt of een ongeval krijgt, moet zulks terstond aan zijn/haar werkgever melden of doen melden, en wel volgens de daartoe gestelde procedure. De werknemer die anders dan tijdens zijn/haar werkuren ziek wordt of een ongeval krijgt, dient zich volgens de daarvoor gestelde procedure ziek te melden en wel voor de aanvang van de eerste dienst, die door hem/haar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid had moeten worden verricht. Dit geldt ook voor doktersbezoek. Indien zeer dringende omstandigheden dit niet mogelijk

maken, dient hij/zij zich zo spoedig mogelijk (ziek) te melden en dit bij zijn/haar chef toe te lichten.

16A-9-2 De werknemer is persoonlijk verantwoordelijk voor het feit dat de melding van de arbeidsongeschiktheid volgens de daarvoor gestelde procedure geschiedt.

16A-10 Wanneer een werknemer zich ten onrechte als door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt heeft gemeld, zal uiteraard geen enkele uitkering over de desbetreffende periode worden gedaan.

16A-11 De directie is bevoegd de uitkeringsregeling als bedoeld in 16A-2, 16A-2-1, 16A-3 en 16A-3-1 hetzij onbeperkt hetzij voor een bepaalde periode niet langer van kracht te verklaren ten aanzien van een werknemer, die zich ten onrechte als door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt heeft gemeld, die zich bij herhaling schuldig maakt aan te late melding als genoemd in 16A-9 dan wel die op enigerlei andere wijze misbruik maakt of poogt te maken van de uitkeringsregeling of zich niet houdt aan de controlevoorschriften van de Uitvoeringsorganisatie. Zulks uiteraard onverminderd haar recht de betrokkene op staande voet te ontslaan.

## **Artikel 16B**

### **Arbeitsongeschiktheid door ziekte of ongeval waarbij de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2004 (kapstokbepaling WAO)**

16B-1 Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gere-integreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO van 1 juli 2003 tot 1 juli 2004.

## **Artikel 16C**

### **Bonus / Malusregeling Ziekteverzuim**

16C-1 Indien een werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet heeft ziek gemeld, krijgt hij/zij 8 uur extra verlof toegekend.

16C-2 Indien een werknemer zich voor de 3e keer in een kalenderjaar ziek meldt, wordt de eerste ziektedag niet uitbetaald. Bij de 5e ziekmelding in een kalenderjaar wordt de eerste ziektedag evenmin uitbetaald.

## **Artikel 17**

### **Uitkering bij overlijden**

17-1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn/haar nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de lopende kalendermaand van overlijden plus de drie daaropvolgende kalendermaanden.

- 17-2 Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de sociale zekerheidswetgeving.
- 17-3 Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- 17-3-1 de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld een niet gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht, waarmee duurzaam een gemeenschappelijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap bestaat;
- 17-3-2 indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- 17-4 Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag, en extra beloningen voor zover deze niet een incidenteel karakter dragen.
- 17-5 Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## **Artikel 18**

### **Tussentijdse wijzigingen**

- 18-1 In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet dat partijen jegens elkander redelijkerwijs niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht en één der partijen in verband daarmee een wijzigingsvoorstel wil indienen, zal de wederpartij gehouden zijn om binnen 2 maanden nadat hij daarvan in kennis is gesteld, overleg over dit punt plegen.
- 18-2 Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard, als bedoeld in 18-1 heeft plaatsgevonden, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welk advies partijen zal binden.
- 18-3 Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel - respectievelijk in gevallen, waarin het in 18-2 bepaalde van toepassing is, niet binnen twee maanden na de beslissing van de Stichting van de Arbeid, dat inderdaad van een wijziging, als in 18-1 bedoeld, kan worden gesproken - overeenstemming is bereikt, is partij van wie het voorstel tot wijziging is uitgegaan gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

## **Artikel 19**

### **Pensioenregeling**

19-1 In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling die is neergelegd in de statuten en reglementen van Stichting Pensioenfonds Forbo.

19-2 Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen.

19-3 De pensioenregeling is per 1 januari 2013 tot stand gekomen. e betreffende afspraken zijn vastgelegd in het onderhandelingsresultaat van 13 juni 2012 en kunnen op hoofdpunten als volgt worden samengevat:

- bij/voor aanvang van de nieuwe regeling storten Forbo Novilon BV en Forbo Flooring BV eenmalig een bedrag ter grootte van in totaal €16,46 mln. in Stichting Pensioenfonds Forbo
- de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2013 wordt gefinancierd door middel van een vaste, collectieve pensioenpremie, die iedere 3 jaar opnieuw wordt vastgesteld. Voor 2013, 2014 en 2015 is de premie vastgesteld op 21% van de salarissom waarvan 1/3<sup>e</sup> voor rekening komt van werknemers. Bij betaling van de vaste premie heeft Forbo voldaan aan al haar verplichtingen.
- voor zover de vaste premie toereikend is, vindt de opbouw van pensioenaanspraken plaats op basis van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling met een jaarlijkse pensioenopbouw van 1,85% met meeverzekering van 70% nabestaandenpensioen

## **Artikel 20**

### **Levensloopregeling**

De levensloopregeling is sinds 1 januari 2012 wettelijk aangepast in die zin dat er geen nieuwe deelnemers aan deze regeling kunnen toetreden. Werknemers die op 31 december 2011 al aan de levensloopregeling deelnamen kunnen onder voorwaarden de regeling voortzetten.

## **Artikel 21**

### **Ziektekostenregeling**

De werkgever heeft ten behoeve van zijn werknemers een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten, waaraan werknemers, gezinsleden en gepensioneerden kunnen deelnemen. Voor werknemers geldt een werkgeversvergoeding met ingang van 1 januari 2007 van €15 bruto per maand.

## **Artikel 22**

### **Jubileumuitkeringen**

De werknemer die 12½, 25 respectievelijk 40 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt op het tijdstip van het jubileum een jubileumuitkering van ¼ x, 1 x respectievelijk 2 x zijn/haar schaalsalaris op het moment van uitkering.

## **Artikel 23**

### **Ouderschapsverlof**

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk drie maanden voor ingangsdatum van het verlof, bespreken met zijn/haar directe chef en vervolgens schriftelijk aan de afdeling Personeel & Organisatie mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds. Tijdens het ouderschapsverlof blijft de pensioenopbouw doorlopen op basis van de gebruikelijke premieverdeling.

## **Artikel 24**

### **Uitkering ineens**

In verband met het vervallen van de premiespaarregeling zal jaarlijks in januari aan alle werknemers een uitkering ineens worden toegekend van €250,- bruto.

## **Artikel 25**

### **Aanvullende WGA-verzekering**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een aanvullende WGA-verzekering.

## **Artikel 26**

### **CAO à la carte**

In het bedrijf van de werkgever bestaat met ingang van 1 oktober 2002 een CAO à la carte-regeling.

Werkgever zal hierover duidelijk communiceren.

## **Artikel 27**

### **Klachtrechtprocedure**

In het bedrijf van de werkgever is een klachtrechtprocedure van kracht.



## Artikel 28

### Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2014 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor enige opzegging nodig is, op 1 april 2016.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Forbo Flooring B.V.  
te Zaanstad

FNV Bondgenoten  
te Utrecht

---

---

CNV Vakmensen  
te Utrecht

---

De Unie  
te Culemborg

---

## Bijlage A.

### FuncTierangschikkingslijst

Als bedoeld in artikel 7-1-1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor Forbo Flooring B.V. te Zaanstad.

Versie April 2014

<b><u>FUNCTIEGROEP</u></b>	<b><u>FUNCTIENAAM</u></b>
III	Medewerker Terreindienst Schoonmaker
IV	Logistiek medewerker 3 Medewerker (Productie) 1e Schoonmaker algemeen
V	Aankomend cateringmedewerker Bedieningsman 2 Logistiek medewerker 2 Medewerker Magazijn Stalen & Brochures
VI	Administratief medewerker Algemene Diensten  Bedieningsman 1 Cateringmedewerker Facilitair medewerker Logistiek medewerker 1 Telefonist/receptionist
VII	Administratief medewerker (stalenbeheer) Algemeen bedieningsman 1 Algemeen logistiek medewerker 2 Algemeen operator  Allround facilitair medewerker
VIII	Aanloopfunctie onderhoudsmonteur WTB Administratief medewerker Customer Support Algemeen logistiek medewerker 1 Algemeen operator 1  Beheerder Laborant Machinevoerder  Medewerker inkoopadministratie
<b><u>FUNCTIEGROEP</u></b>	<b><u>FUNCTIENAAM</u></b>
VIII (vervolg)	Tankenparkbeheerder Verestering

IX	
	Afdelingssecrtaresse
	Ambtelijk secretaris Ondernemingsraad
	Beveiligingsbeambte
	Coördinator intern transport MGP/Chauffeur
	1e Elektromonteur
	Medewerker Proeffabriek
	Medewerker WMS-besturing
	Onderhoudsmonteur energie
	Senior laborant
	Storings-/onderhoudsmonteur WTB dag-/ploegendienst
	Teamleider Grondstoffenmagazijn
	Teamleider Logistiek
	Teamleider
X	Administrateur Forces/GSTM
	Algemeen teamleider
	Analist
	Assistent P&O-manager/opleidingscoördinator
	Coördinator Marketing Services
	Distributieplanner
	1e Elektronica monteur
	Instructeur
	Marketing assistent
	Mechatronica Monteur
	Medewerker After Sales Services binnen-/buitendienst
	Medewerker Customer Support
	Medewerker Energiebeheer
	Medewerker Finance Operations
	Medewerker Salarisadministratie
	Medewerker Verkoop Binnendienst
	Proevencoördinator
	Projectmedewerker Proeffabriek
	Secrtaresse
	Storings- en onderhoudsmonteur E&E (ploegendienst)
	Teamleider Forces
	Teamleider Productie
	Trainer Opleidingen Productie
	Voorraadbeheerder
	Werkvoorbereider
XI	
	Assistent P&O-manager/personeelsfunctionaris
	Assistent P&O- manager/opleidingsfunctionaris

	Bedrijfskundig medewerker techniek
	Brandveiligheidskundige
XI (vervolg)	Coördinator Communication, Creation & Print
	Coördinator Communication & E-media
	Directiesecretaresse
	E-media developer
	Hoofd Afdelingenbureau
	Hoofd MXD
	Medewerker Group Sales Support
	Medewerker Helpdesk
	Medewerker Marketing Communications Digitale media
	Netwerkbeheerder
	Praktijkbegeleider Vakopleidingen
	Productieplanner linoleum
	Projectencoördinator Productie
	Secretaresse Directeur
	Senior analist
	Senior distributieplanner
	Senior Mechanic WTB/ E&E
	Senior voorraadbeheerder
	Werkvoorbereider/planner E&E
	Werkvoorbereider/planner WTB
XII	Constructeur WTB
	Engineer leidingregistratie
	Laboratoriumengineer
	Medewerker Credit Control
	Procescoördinator P&O
	Process uptime & quality engineer
	Secretaris Pensioenfonds
	Senior directiesecretaresse
	Senior medewerker Salarisadministratie
	Senior productieplanner linoleum
	Software-engineer Technisch Onderhoud
	Supervisor Office & Catering Services
	Supervisor Customer Care
	Supervisor Front Office
	Supervisor Office & catering Services
	Teamleider E&E
	Teamleider WTB
	Technisch adviseur
	Uptime process & internal transport manager





## Bijlage B-7

### Participatieschaal

De participatieschaal is gebaseerd op het wettelijk minimumloon (WML) en begint op 110% van het WML en groeit in 5 tredes door tot 120% van het WML

<b>Participatieschaal, bedragen per 01/01/2014</b>	
<b>Functiejaren 0</b>	1.634,16
<b>1</b>	1.671,30
<b>2</b>	1.708,44
<b>3</b>	1.745,58
<b>4</b>	1.782,72

## Bijlage B-8 Eenmalige variabele uitkeringen

- B8-1 Bij het behalen van een hoeveelrendement in de productie van ten minste 93,0% in het kalenderjaar wordt 0,25% van het jaarsalaris uitgekeerd.  
Bij het een hoeveelheidsrendement van 93,5% wordt 125% van de 0,25% uitgekeerd en bij een hoeveelheidsrendement van 94,0% wordt 150% van de 0,25% uitgekeerd
- B8-2 Bij het behalen van 100% van de gebudgetteerde omzet (NSV) in de Nederlandse markt in het kalenderjaar wordt 0,25% van het jaarsalaris uitgekeerd. Bij een omzet (NSV) van 105% wordt 125% van de 0,25% uitgekeerd en bij een omzet van (NSV) van 110% wordt 150% van de 0,25% uitgekeerd.

De uitkeringen worden berekend over het totale jaarsalaris, waarbij januari van het jaar waarin de uitkering feitelijk wordt uitbetaald als peildatum wordt genomen.

## **Bijlage C.**

### **Beroepsprocedure inzake herclassificatie**

- A. Indien een werknemer van mening is dat de omschrijving van de door hem beklede functie niet meer maatgevend is voor de inhoud van de functie, kan hij een aanvraag indienen voor herclassificatie.
1. De werknemer dient zijn aanvraag tot herclassificatie schriftelijk in bij de afdeling Personeel & Organisatie (P&O), waarbij de directe chef voor gezien parafeert.
  2. De reden tot herclassificatie dient zoveel mogelijk door argumenten zoals uitbreiding van werkzaamheden, niet meer maatgevend zijn van functie-omschrijving etc., te worden ondersteund.
  3. De afdeling P&O bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de aanvraag tot herclassificatie van de werknemer.
  4. De afdeling P&O onderzoekt of er aanleiding bestaat tot herclassificatie; indien dat het geval is, zal de functieomschrijving worden aangepast. Na goedkeuring van de aangepaste functieomschrijving door de betrokken functieervuller en zijn/haar directe chef, wordt de functie door het organisatiebureau van de AWVN geclassificeerd.
  5. Indien de betrokken werknemer van mening is dat hij geen genoegen kan nemen met het resultaat van de behandeling door de afdeling P&O van zijn verzoek tot herclassificatie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure bedoeld in bijlage C, pagina 2.
- B. De eventueel uit de herclassificatie voortspruitende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de aanvraag tot herclassificatie.



## **Beroepsprocedure inzake de door middel van functieclassificatie vastgestelde functieniveaus**

- A. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de door middel van functieclassificatie tot stand gekomen indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
1. De werknemer die meent bezwaren te hebben tegen de indeling van zijn functie of gebruik maakt van de procedure genoemd in punt A5 van bijlage C, pagina 1, dient zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Personeel & Organisatie (P&O) binnen 2 maanden na de schriftelijke mededeling aan de betrokken werknemer van het vastgestelde functieniveau c.q. de datum van beantwoording door de afdeling P&O van zijn verzoek tot herclassificatie.
  2. De afdeling P&O bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de klacht van de werknemer.
  3. De klacht wordt door het organisatiebureau van de AWWN onderzocht, waarbij contact zal worden opgenomen met de werknemer en zijn directe chef.
  4. Het organisatiebureau van de AWWN stuurt haar bevindingen van het onderzoek schriftelijk aan de afdeling P&O, die op haar beurt de werknemer en zijn directe chef schriftelijk op de hoogte stelt. Deze mededeling aan de werknemer dient te geschieden binnen 3 maanden na de in A2 genoemde datum.
  5. De betrokken werknemer kan eventueel bezwaar tegen de in punt A4 genoemde bevindingen, binnen 2 maanden na ontvangst van de mededeling terzake, voorleggen aan de functiedeskundige van zijn vakvereniging. Deze neemt, in samenspraak met een deskundige van het voornoemde organisatiebureau, het bezwaar in behandeling en stelt ter plaatse een onderzoek in.
  6. De gezamenlijke deskundigen overleggen met de betrokkenen en doen dan een bindende uitspraak, waarvan zowel de werknemer als de afdeling P&O schriftelijk op de hoogte worden gesteld.
- B. De eventueel uit de bindende uitspraak van deskundigen voortspruitende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de klacht c.q. de datum van indiening van het verzoek tot herclassificatie.

## **Bijlage D.**

### **Protocol Wet Verbetering Poortwachter**

1. Indien na afloop van het 2<sup>de</sup> ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
2. De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA uitkering uit te stellen.
3. 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, vaardigheden en salarisniveau van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. 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. Het aanbod vermeldt ook het wettelijke recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De kosten van een second opinion zijn voor rekening van de werkgever. Indien geen interne herplaatsing mogelijk is en externe herplaatsing geschiedt in de vorm van detachering, blijven de arbeidsvoorwaarden van de werkgever van kracht gedurende de eerste twee jaar gemeten vanaf de eerste ziektedag. Zijn de twee jaar overschreden en duurt de detachering nog geen 26 weken, dan zal maatwerk worden toegepast. De werknemer kan ook, indien van toepassing, kiezen voor een arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever. Indien UWV van mening is dat de werknemer onterecht vervangend werk heeft geweigerd, dient de werknemer alsnog binnen 1 dag na ontvangst van de UWV-beschikking de aangeboden werkzaamheden aan te vangen.

Tijdens de procedure bij UWV wordt de loonbetaling voortgezet. Indien de werknemer door UWV in het ongelijk is gesteld, kan loonverrekening plaatsvinden.

4. De werknemer heeft het recht om zich bij verschil van inzicht te wenden tot de Contactcommissie van de Ondernemingsraad (artikel 31 Bedrijfsreglement).
5. 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.

## **Bijlage E.**

### **Aanvullende afspraken bij CAO 2014/2016**

#### **A. Duurzame inzetbaarheid**

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de duurzame inzetbaarheid van medewerkers nader bespreken. Daarbij worden projectgroepen opgezet om te komen tot experimenten. De projectgroepen worden begeleid door externe experts en zullen rapporteren aan de 'Klakkbordgroep Duurzame Inzetbaarheid', welke bestaat uit cao partijen en aangewezen OR leden. De resultaten van de experimenten en andere bevindingen van de werkgroepen zullen in het cao overlag van 2016 worden besproken. Gedurende de looptijd van deze cao (1-4-2014 tot 1-4-2016) zullen er tijdens de experimenten geen arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen worden doorgevoerd, voor zover deze voort zouden vloeien uit de aanpassing van de arbeidsduur en/of ploegendienst roosters.

#### **B. Werkgelegenheids- en scholingsafspraken**

##### **Kennis en werkgelegenheidsafspraken**

###### SWA-leer-/werkplaatsen

De vier SWA- leer- /werkplaatsen binnen Productie worden gedurende de looptijd van de CAO gecontinueerd

###### Extra leer-/werkplaats binnen Technisch Onderhoud:

Forbo zal zorgdragen één extra leer-/werkplaats binnen Technisch Onderhoud gedurende de looptijd van de CAO.

###### Leer/werkplaatsen jonge werklozen

Forbo zal in samenwerking met Randstad zorgdragen voor vijf leer/werkplekken voor jonge werklozen.

###### Opleidings- en ontwikkelingsbeleid:

Het opleidings- en ontwikkelingsbeleid binnen Forbo wordt gecontinueerd en geoptimaliseerd met specifieke aandacht voor EVC en Competentiegericht Opleiden.

###### Ontwikkelassessment:

In lijn met reeds eerder ingezette ontwikkelingsactiviteiten worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om één keer per vijf jaar een ontwikkel-assessment te laten uitvoeren d.m.v. bijvoorbeeld 360 graden feedback, EVC-procedure of online assessment.

###### Loopbaancheck

In samenwerking met de Unie zal worden gekeken naar de mogelijkheden van de inzet van een loopbaancheck.

#### **C.**

##### **C: Veranderende wetgeving**

Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao overleg voeren over twee op handen zijnde wetswijzigingen en daar waar noodzakelijk of gewenst aanvullende afspraken maken in aanvulling op deze cao afspraken. Het gaat hierbij om de aanpassing van de pensioenwet (per 1/1/2015) en de aanpassing van de Wet Werk en inkomen mbt het derde ww-jaar. Partijen zullen het adviesrapport van de SER over dit derde ww-jaar tijdig met elkaar bespreken.



## Bijlage F

### Aanvullende afspraken bij CAO 2014/2016



### Aanpassing pensioenovereenkomst Forbo Flooring BV en Forbo Novilon BV

Werkgevers Forbo Flooring BV en Forbo Novilon BV hebben met vakverenigingen FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie op 12 september 2014 overeenstemming bereikt over aanpassing van de pensioenovereenkomst per 1-1-2015. Dit naar aanleiding van de wijziging van het zogenaamde Witteveen-kader per 1-1-2015.

Wijzigingen pensioenregeling Forbo per 1-1-2015 (Witteveen-kader 2015)

1. Pensioenrichtbaeftijd gaat van 65 naar 67 jaar
2. Opbouwpercentage ouderdumpensioen gaat naar 1,875%, opbouwpercentage nabestaandenpensioen naar 1,3125 % (70 %)
3. Franchise gaat voor 2015 naar fiscaal minimaal niveau (2014: 12.552 euro)
4. De eigen bijdrage wordt 9,7 % van de pensioengrondslag
5. Het pensioengevend salaris wordt begrensd op € 100.000 (geïndexeerd)

In aanvulling op bovenstaande wijzigingen van de pensioenregeling zijn tussen sociale partners de volgende afspraken gemaakt:

1. De bestaande premieafpraak wordt verlengd van 1-1-2015 naar 1-1-2016 in verband met de looptijd van de cao's van Forbo Flooring BV en Forbo Novilon BV.
2. Partijen streven naar een eenduidige definiëring van de pensioenvariabelen van de bij het pensioenfonds Forbo aangesloten ondernemingen. Partijen zullen dit meenemen bij de bespreking van de wijzigingen als gevolg van het nieuwe financieel toetsingskader (nFTK).
3. De fiscale maximering in de wet Witteveen 2015 voor inkomens boven de 100.000 euro is geen onderwerp dat tussen sociale partners wordt besproken.
4. Partijen achten het wenselijk en gepast dat SPF niet alleen de uitvoering van deze wijzigingen, maar gelet op haar bestaande communicatiemiddelen en expertise ook de communicatie en informatie naar alle betrokken deelnemers voor haar rekening neemt.