



Parketvloerondernemingen 2014/2015 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 juli 2014 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Parketvloerondernemingen

UAW Nr. 11567

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting Sociaal Fonds Parket namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Vereniging van Parketvloeren leveranciers (VPL), Coöperatie Parketmeesters en Alliance van Parket Fabrikanten en Importeurs;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bouw en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 0 Garantie

De bepalingen en afspraken, zoals neergelegd in deze CAO, mogen niet tot een verslechtering leiden in de individuele arbeidsvoorwaarden van de werknemer, vallend onder de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op

- Ondernemingen die lid zijn van de CBW zijn uitgezonderd van deze CAO.
- Ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van vervaardiging, assemblage, import en groothandel van parket en/of andere soortgelijke houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren.
- Ondernemingen die het bedrijf uitoefenen van het verkopen en/of leggen van parketvloeren en/of andere gelijksoortige houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren die binnen de Wet financiering sociale verzekeringen (regeling wfsv, Staatsblad 2005, 242) niet vallen onder sector 17 (detailhandel en ambachten).
- Deze overeenkomst geldt niet voor zover de CAO voor de Bouwnijverheid van toepassing is.

Artikel 2 Definitie werknemers

Bij deze overeenkomst zijn betrokken mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld.

Artikel 2a Buitenlandse werknemers

1. De CAO is ook van toepassing op werknemers woonachtig in één van de andere lidstaten van de EU die werkzaam zijn bij werkgevers gevestigd in een andere lidstaat en die in Nederland werkzaamheden verrichten in de Parketbranche. Uitgezonderd zijn werknemers die gelijkwaardige



of betere arbeidsvoorwaarden hebben dan die in Nederland gelden. Van toepassing zijn de bepalingen over:

- garantielonen (artikel 0);
- functie-indeling / loonafspraken (bijlage I / artikel 9);
- arbeidstijd (artikel 11),
- overwerk (artikel 13);
- ploegendienst en nachtdienst (artikel 14);
- feestdagen (artikel 15 / artikel 20);
- kort verzuim / onbetaald verlof (artikel 19);
- reis- en verblijfkosten (artikel 21);
- arbeidsomstandigheden / kwaliteit van de arbeid (artikel 24);
- scholing (artikel 25).

3. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat de CAO voor wat betreft lonen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag waarop de werkzaamheden aanvangen, van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.

Artikel 3 Uitzendkrachten

1. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat er bij inlening van uitzendkrachten gebruik wordt gemaakt van bonafide uitzendbureaus.
2. De werkgever zal een uitzendkracht voor een periode van maximaal 3 aaneengesloten maanden – via een uitzendbureau – inlenen.
3. Uitzendovereenkomsten worden – voor toepassing van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW – tezamen beschouwd als één contract voor bepaalde tijd.

Artikel 4 Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van wettelijke voorschriften, een reglement vast te stellen en voorschriften te geven omtrent het verrichten van de arbeid, alsmede voorschriften, welke strekken ter bevordering van de goede orde en de goede zeden in de onderneming.
2. De bepalingen van dit reglement en deze voorschriften mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 Definitie lonen en inkomen

Waar in deze overeenkomst sprake is van 'loon' wordt hieronder verstaan het maandloon, bedoeld in artikel 9.

Waar sprake is van 'inkomen' wordt hieronder verstaan de bruto-verdienste uit arbeid, doch niet daaronder begrepen een eventuele vergoeding voor reistijden, reis- en verblijfkosten, werkkleding en gereedschap.

Artikel 6 Bijdrage werkgever aanvullende zorgverzekering

De werkgever draagt € 10 per maand bij aan de premiekosten van een aanvullende zorgverzekering van de werknemer. Dit geldt niet voor meeverzekerde gezinsleden van de werknemer.

Artikel 7 Verplichtingen werknemers

1. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht wordt daartoe in staat te zijn.
2. In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan vijf werkdagen per kalenderjaar wordt verricht dan zal gedurende de rest van de tijd dat deze werkzaamheden worden uitgevoerd, vanaf de zesde werkdag, hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd. Wanneer dit duidelijk is omschreven in de functie-omschrijving kan het met enige regelmaat werken in een hogere functie onderdeel zijn van de functie-omschrijving, en is additionele beloning derhalve niet van toepassing.
3. Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid



beschadigt of verliest, is artikel 7:632 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Artikel 9 Lonen

1. De lonen worden verhoogd met:
 - 0,75% per 1 januari 2014;
 - 0,75% per 1 juli 2014;
 - 1,25% per 1 april 2015;
 - 1,25% per 1 september 2015.
2. De lonen en bepalingen over lonen zijn opgenomen in bijlage I, welke bijlage een geïntegreerd deel van deze CAO uitmaakt.
3. De werkgever verstrekt aan de werknemer een loonstrook welke voldoet aan de wettelijke vereisten.
4. De bepalingen omtrent loonsverhogingen gelden voor werknemers die per de in lid 1 van dit artikel aangegeven data een salaris verdienen dat lager is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7.
5. Werknemers die per de in lid 1 van dit artikel aangegeven data een salaris verdienen dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7 (zijnde € 3.078 per 1 juli 2014, € 3116 per 1 april 2015 en € 3.155 per 1 september 2015), ontvangen over de looptijd van de CAO de loonsverhoging over het gedeelte van het salaris tot het maximum van loongroep 7.
6. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek éénmaal per jaar een vergoeding in de kosten van diens vakbondscontributie verstrekken. De werkgever is gerechtigd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.

Artikel 10 Reistijdenregeling Parketteurs

1. Onder reizen worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Reizen van werk naar werk wordt beschouwd als werktijd.
2. Reizen worden aan de in het eerste lid bedoelde werknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende uurloon voor de duur van de reis (reistijd) met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag.
3. Indien het legadres van de parketteur is gelegen binnen een straal van 30 km. vanaf het vertrekpunt dient de parketteur op de voor zijn bedrijf geldende normale aanvangstijdstip op het werkadres aanwezig te zijn.
4. Voor werkadressen verder dan 30 km vanaf het overeengekomen vertrekpunt, wordt reistijd berekend op basis van 60 km/uur. Indien reistijd plus werktijd tezamen minder dan 10 uur bedraagt, dient conform lid 3 het normale aanvangstijdstip alsmede 8 werkuren gerespecteerd te worden. Bij meer dan 10 uur kan dit ertoe leiden dat deze meeruren (>10) leiden tot evenredige verkorting van de werkuren op die dag. Aanvangstijdstip en eindtijd worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
5. Als reistijd bij gebruik van een openbaar middel van vervoer geldt de reistijd volgens de dienstregeling.
Bij elk ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door:

– een voetganger	5 km
– een rijwiel	15 km
– een rijwiel met hulpmotor	25 km
– een twee- of driewielig motorrijwiel	40 km
– een motor	50 km
– een auto	60 km
5. Indien de werktijd, de wettelijk voorgeschreven rusttijd en de reistijd tezamen meer bedragen dan 10,5 uur per dag zal de werktijd in zoverre worden ingekort. De in de normale werktijd vallende reizen zullen in dit geval als arbeidsuren worden betaald.

Artikel 11 Arbeidstijd(en)

1. De (maximum) arbeidstijd, zoals opgenomen in bijlage III van deze CAO, geldt als uitgangspunt met inachtneming van het volgende:
 - a. de normale arbeidstijd ligt tussen 07.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de volgende categorie werknemers, waarvoor afwijkende arbeidstijden gelden:
 - winkelpersoneel: tussen 09.00 uur en 18.30 uur verdeeld over 5 werkdagen per kalenderweek met één vaste koopavond tot 21.00 uur.
 - b. voor voltijdswerknemers bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 40 uur. Daarvan wordt als roostervrije tijd vrijaf gegeven met behoud van loon: 85 uur per jaar. Voor deeltijdwerknemers geldt dit recht naar evenredigheid;
 - c. In geval van arbeid op zondag gelden 3 vrije zondagen per periode van 4 weken.
2. De werk- en schafttijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers door de werkgever worden vastgesteld.
3. Bij de verdeling van de te verrichte werkzaamheden zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de leeftijd van de werknemer.
4.
 - a. Vaststelling van roostervrije uren geschiedt door middel van een jaarrooster. Van de 85 uur roostervrije tijd voor voltijdwerknemers mag er maximaal 45 door de werkgever worden vastgesteld. De overige roostervrije tijd staat ter beschikking van de werknemer en deze kan – na overleg en eventueel zonder instemming van de werkgever – worden ingezet voor CAO à la Carte (artikel 34) of deze kan in overleg – met wederzijdse instemming – met de werkgever worden opgenomen. Werkgever en werknemer zijn beiden bevoegd ten aanzien van deze 40 uur met voorstellen voor inroostering te komen.
 - b. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemers, of als die er is, met de ondernemingsraad of de personeels-vertegenwoordiging, het reeds vastgestelde jaarrooster te wijzigen.
 - c. Roostervrije uren worden niet vastgesteld op feestdagen of op collectieve vakantiedagen.
 - d. Roostervrije uren kunnen individueel en roulerend worden vastgesteld, danwel collectief per afdeling, danwel collectief per bedrijf, danwel deels individueel en deels collectief.
 - e. Roostervrije tijd kan per uur, per dagdeel of per dag worden vastgesteld.
 - f. Roostervrije tijd wordt niet vervangen in geval van arbeidsongeschiktheid.
 - g. Indien op verzoek van de werkgever in roostervrije tijd wordt gewerkt, wordt ten hoogste binnen twee maanden vervangende roostervrije tijd toegekend. Over de aldus gewerkte tijd wordt geen overwerktoeslag betaald.
 - h. Bij indiensttreding behoeft geen roostervrije tijd te worden opgebouwd.
 - i. Bij uitdiensttreding vindt geen afrekening plaats van de in de toekomst gelegen roostervrije tijd.

Artikel 12 Deeltijdwerk

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren, tenzij bedrijfs(organisatorische) redenen zich daartegen verzetten. Desgevraagd zal de werkgever een afwijzing van zo'n verzoek schriftelijk motiveren. De bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijn hier van toepassing.
2. Indien de contractuele arbeidstijd van een werknemer die in deeltijd werkt in enige week wordt overschreden, worden de meerdere uren gehonoreerd tegen een toeslag van 15% op het uurloon.
3. Het bepaalde over overwerk in artikel 13 is, onverminderd lid 2 van dit artikel van toepassing, waarbij de overwerktoeslag wordt berekend over het uurloon.

Artikel 13 Overwerk

1. Indien zulks naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is, kan van de werknemer die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, worden gevorderd dat hij overwerk verricht. Dit overwerk kan echter niet langer gevorderd worden dan gedurende acht uur per week en 100 uur per jaar.
2. Overwerk, inclusief het in dit artikel vermelde extra inkomen in verband met overwerk, kan na instemming van de werkgever worden vergoed volgens de zogenaamde 'tijd voor tijd regeling' in plaats van in geld. Voor het toepassen van deze regeling geldt hetgeen is bepaald in artikel 16 voor het opnemen van snipperdagen.



3. Van overwerk is sprake als in enige maand meerdere uren zijn gewerkt dan is bepaald in artikel 11, lid 1 sub b. Onverminderd het bepaalde in de leden 4, 5 en 6 van dit artikel geldt bij overwerk een toeslag van:
 - a. 25% voor het eerste tot en met het tiende uur;
 - b. 50% voor elk uur boven het tiende uur.
4. Overwerk op zaterdag en gedurende de uren tussen 23.00 uur en 05.00 uur zal evenwel met 50% extra inkomen worden betaald.
5. Bij hoge uitzondering zal de werkgever, tenzij de werknemer daartegen bezwaar maakt, op zondag of op een der in artikel 15 genoemde feestdagen, arbeid mogen laten verrichten. De op zondagen en feestdagen gewerkte uren zullen in het maximum van 100 overuren worden meegeteld.
6.
 - a. Voor arbeid op zondag, niet zijnde een in artikel 15 genoemde feestdag, wordt een toeslag betaald van 125%.
 - b. Voor arbeid op een in artikel 15 genoemde feestdag wordt boven de in artikel 20 bedoelde vergoeding, een toeslag betaald van 150%.
 - c. Voor arbeid op een in artikel 15 genoemde feestdag die tevens op zondag valt, wordt boven de in artikel 20 bedoelde vergoeding, een toeslag betaald van 200%.
 - d. De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.
7. In een maand, waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarover extra inkomen moet worden betaald.
8. De bepalingen van dit artikel gelden niet voor leidinggevend personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat per 1 januari 2010 een salaris verdient dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7.

Artikel 14 Ploegendienst

1. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.30 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
2. Indien in twee-ploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtploeg 25% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
3. Indien in een drie-ploegendienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers van de morgen- en middagploeg 15% en aan de werknemers van de nachtploeg 25% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
4. Over het invoeren van een ploegendienst zal de werkgever overleg voeren met de werknemers.

Artikel 15 Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide kerstdagen en Koningsdag wordt niet gewerkt, tenzij artikel 13 lid 6 wordt toegepast.
2. Bij de vaststelling van de roostervrije dagen en de snipperdagen dient op verzoek van de werknemer rekening te worden gehouden met de feestdagen van een andere (niet christelijke) geloofs-overtuiging.
Nationale Bevrijdingsdag
In lustrumjaren komt de vrije dag ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag ten laste van de werkgever. In overige jaren kan de werknemer een vrije dag opnemen.

Artikel 16 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De vakantie-aanspraken voor de werknemer die de normale arbeidsduur werkt, belopen op jaarbasis 25 dagen. Voor de werknemer die minder dan de normale arbeidsduur werkzaam is, gelden de vakantie-aanspraken naar evenredigheid van de contractuele arbeidsduur.

3. Van de in lid 2 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. De resterende tien vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient ten minste drie weken van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
4. a. De werknemer die 25 jaar of langer onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt twee extra vakantiedagen.
De werknemer die 40 jaar of langer onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt drie extra vakantiedagen.
De tijd gedurende welke de werknemer de dienstplicht heeft vervuld, wordt betrokken in de berekening van het aantal dienstjaren, mits de betrokken werknemer is teruggekeerd bij dezelfde werkgever na vervulling van de dienstplicht.
- b. Werknemers krijgen bij het bereiken van:
 - de 55-jarige leeftijd vier dagen extra vakantie;
 - de 56-jarige leeftijd één dag extra vakantie;
 - de 57-jarige leeftijd één dag extra vakantie;
 - de 60-jarige leeftijd één dag extra vakantie.
- c. Als peildatum voor de dagen onder a geldt 1 januari van het betreffende vakantiejaar.
De extra dagen onder b worden verworven in het jaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt.
6. De werknemer, die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
7. De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken.
Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.
8. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in de artikelen 15 en 19 genoemde algemeen erkende christelijke feestdagen en bijzondere verzuimdagen.
9. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantiedagen over de afgelopen 2 vakantie jaren, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantiedagen op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.
De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
Na één jaar WIA of bij tussentijdse plaatsing op medisch advies in een ander bedrijf zullen de vakantierechten aan de werknemer worden uitbetaald.
10. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt zodat hij van zijn aaneengesloten vakantie gedeeltelijk geen gebruik heeft kunnen maken, zal hij het resterende gedeelte van zijn aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen, mits de werknemer zich arbeidsongeschikt heeft gemeld bij de werkgever.
Werkgever en werknemer mogen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in art. 7:635 lid 5 BW.

Artikel 17 Vakantietoeslag

1. De werknemers hebben recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat zij gedurende het vakantiejaar in dienst van dezelfde werkgever hebben genoten.
Als inkomen zal hierbij tevens worden aangemerkt het gederfde inkomen wegens ziekte, als bedoeld in artikel 22.
2. De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie, doch uiterlijk op 31 mei van enig jaar.
3. Bij beëindiging der arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat hij in het lopend vakantiejaar heeft genoten, voor zover althans deze vakantietoeslag nog niet werd uitbetaald, alles onverminderd zijn nog resterend recht op vakantietoeslag op grond van zijn dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.

Artikel 18 Aanvang en beëindiging arbeidsverhouding

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de volgende leden van dit artikel is bepaald.
2. De werkgever is verplicht de met de werknemer overeengekomen arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen.
3. Het dienstverband wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 5 van dit artikel is overeengekomen. Een eventuele proeftijd moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. De wettelijke termijnen over de proeftijd worden gevolgd. Dit betekent dat de maximale duur van de proeftijd geldt volgens onderstaand schema:

Duur arbeidsovereenkomst	Maximum proeftijd
onbepaalde tijd	2 maanden
bepaalde tijd, korter dan 2 jaar	1 maand
bepaalde tijd, 2 jaar of langer	2 maanden

5. Een met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal worden verlengd, indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan drie jaar.
6. Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meer bedraagt dan drie jaar en er niet meer dan drie achtereenvolgende zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging is vereist van rechtswege.
7. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden, dat het einde van de termijn van opzegging steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds per aangetekend schrijven te geschieden.
8. De termijn van opzegging is voor zowel de werkgever als de werknemer ten minste gelijk aan de tijd, die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet, voor zover een langere duur van de termijn van opzegging uit het bepaalde in de leden 6, 8, 9 en 10 voortspuit.
9. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Deze termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
10. De termijn van opzegging, die krachtens het vorige lid voor de werkgever geldt, wordt verlengd met één week voor elk vol jaar gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste tien weken.
11. Bij een opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, dient de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend te worden verzonden binnen 24 uren na het tijdstip, waarop het dienstverband werd beëindigd.
12. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.

Artikel 19 Kort verzuim en onbetaald verlof

1. In geval van verzuim, als in artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg, wordt het loon doorbetaald en in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende ten hoogste de daartoe benodigde tijd:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee werkdagen;
 - c. bij huwelijk van één der (schoon)ouders, kinderen, pleeg-, stief-, klein- of achterkleinkinderen,

broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond; bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende in totaal maximaal één dag per jaar, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede vanaf het 30-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en elk 10-jarig jubileum daarna, één dag vrijaf met behoud van loon mits de feestelijkheden worden bijgewoond;

- d. bij bevalling van de echtgenote gedurende de dag van de bevalling, alsmede de daaropvolgende dag mits deze dagen normale werkdagen zijn;
- e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren), pleeg-, stief-, aangehuwde-, klein- of achterkleinkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
- f. bij overlijden van één der ouders, stiefouders of schoonouders gedurende een dag, alsmede gedurende de dag der begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- g. bij de begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders van beide zijden, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- h. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
- i. bij ontslag, wegens slapte in het bedrijf, van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is gedurende één dag voor het zoeken van een andere werkgever;
- j. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
- k. bij bezoek aan dokter, tandarts, fysiotherapeut of specialist een door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden.
- l. bij een acute opname in het ziekenhuis van de partner of de inwonende kinderen: de dag van de opname.

Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.

- 2. Een werknemer die betrokken is bij stervensbegeleiding van partner, kind, ouder, broer of zus kan 10 dagen onbetaald verlof krijgen.
- 3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt onder echtgen(o)ot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer op het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling danwel een belastingopgave.
- 4. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, stief-, aangehuwde-, klein- of achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

Artikel 20 Vergoeding feestdagen

- 1. Feestdagen zijn doorbetaalde vrije dagen. Als feestdagen worden beschouwd: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de Kerstdagen, Koningsdag en de Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren (2015). Indien door de werknemer op een feestdag niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij verdiend zou hebben, wanneer deze feestdagen werkdagen zouden zijn geweest, met dien verstande, dat met incidenteel overwerk geen rekening wordt gehouden. Hetzelfde is het geval met vakantie- en snipperdagen, alsmede met de bijzondere verzuimdagen ingevolge artikel 19.
- 2. Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op de grondslag van het door de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal verdiende gemiddelde inkomen. Voor werknemers, wier gemiddelde inkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijk gesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers, die gedurende bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen, die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere loonklasse wordt het inkomen berekend op de grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag of dagen geldende inkomen.

Artikel 21 Vergoeding voor reiskosten, rekeningrijden, werkkleding, gereedschap, bedrijfshulpverlening en leermeester

- 1. Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf het vervoer heeft geregeld op enigerlei wijze, zal aan de werknemer, wiens woonplaats meer dan 10 km van de bedrijfsruimte is gelegen, een vergoeding worden gegeven voor de vervoerskosten ter grootte van het fiscaal maximaal toegestane onbelaste bedrag, met inachtneming van het volgende:

- a. de afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres van de werknemer en van de bedrijfsruimte;
 - b. voor het reizen met het openbaar vervoer geldt het ook onder de 10 kilometer mits de kosten aantoonbaar zijn;
 - c. indien de werknemer tijdens de duur van het dienstverband verhuist naar een verder van de bedrijfsruimte gelegen woonplaats, is de werkgever niet gehouden de reiskostenvergoeding daarop aan te passen;
 - d. de vergoeding is alleen verschuldigd over gewerkte dagen; over werkdagen waarop de werknemer geoorloofd verzuim heeft, zal de vergoeding slechts worden doorbetaald, in geval de werknemer een trajectabonnement kan overleggen.
2. Werknemers die op verzoek van de werkgever dienstreizen met de eigen auto maken, ontvangen een minimale vergoeding ter grootte van:
 - € 0,19 netto per kilometer (tenzij de fiscale regelingen wijzigen)
 - € 0,16 bruto per kilometer
 3. Indien een werknemer in een gebied met rekeningrijden aan het werk gaat, zullen de kosten hiervan netto worden vergoed door de werkgever. De werkgever dient wel vooraf expliciet goedkeuring te hebben gegeven, danwel expliciet de opdracht te hebben gegeven voor de betrokken rit.
 4. De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding betalen voor vervoerskosten ter grootte van de kosten openbaar vervoer op basis van het laagste tarief, indien de werknemer zich over een afstand van meer dan 10 km moet verplaatsen van zijn woonplaats voor controle van zijn ziekteverzuim en de werkgever niet op enigerlei wijze heeft voorzien in vervoer.
 5. Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf op enigerlei wijze werkkleding heeft geregeld, zal aan de werknemer een vergoeding worden gegeven voor werkkleding ter grootte van € 0,59 per gewerkte dag.
 6. Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf op enigerlei wijze het voor het werk benodigde gereedschap heeft geregeld, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding verstrekken van 50% van de aanschafwaarde, indien de werknemer vooraf toestemming van de werkgever heeft gekregen voor de aanschaf van het gereedschap. Uitgangspunt hierbij is dat het gereedschap dan eigendom van de werknemer is.
 7. Bedrijfshulpverleners, die als zodanig door de werkgever zijn aangesteld, ontvangen een toeslag van € 22,15 bruto per maand. Deze toeslag moet op een voor de werknemer zichtbare wijze worden verstrekt.
 8. Werknemers die een erkende cursus (via de SH&M) tot leermeester hebben gevolgd en een leerling begeleiden, ontvangen een leermeestertoeslag van € 15,49 bruto per maand. De leermeester wordt door de werkgever in staat gesteld om de leerling te begeleiden. Voor werknemers die nieuwe werknemers inwerken, is de leermeestertoeslag eveneens van toepassing

Artikel 22 Uitkering bij ziekte en overlijden

1. Bij ziekte heeft de werknemer jegens zijn werkgever recht op doorbetaling van 100% van zijn netto-inkomen, behoudens de inkomsten uit niet roostermatig overwerk, gedurende één jaar. De werkgever is daarna voor één jaar aansprakelijk voor doorbetaling van 70% van het loon van de werknemer. De werkgever dient dit net als het eerste jaar aan te vullen tot 100% indien de werknemer aantoonbaar actief re-integreert.
3. In geval van overlijden van een werknemer zullen diens nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ontvangen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

 - a. de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettelijke of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 23 Medezeggenschap

Artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden is van toepassing op ondernemingen, waarin in de regel meer dan 10, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn.

Artikel 24 Kwaliteit van de arbeid

1. Aan werknemers dient de werkgever eenmalig het aanbod te doen voor het volgen van een VGW-cursus, waarbij geldt dat:
 - a. dit aanbod aan werknemers die op of na 1 mei 1999 in dienst treden binnen drie maanden moet worden gedaan;
 - b. de benodigde scholingstijd komt ten laste van het scholingsrecht als bedoeld in artikel 25.
2. Parket- en laminaatvloerenleggers, alsmede werknemers die op grond van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie daarvoor in aanmerking dienen te komen, hebben recht op tenminste een periodiek geneeskundig onderzoek per drie jaar. Indien de hier bedoelde werknemers de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt, bestaat dit recht eens per jaar. Het in dit lid bedoelde onderzoek kan gedurende werktijd plaatsvinden. De kosten komen voor rekening van de werkgever.
3. In bedrijven als bedoeld in artikel 1, sub a, met meer dan tien werknemers is de werkgever verplicht een van zijn werknemers aan te wijzen als preventiemedewerker. De preventiemedewerker heeft naast de wettelijke taak in overleg tot taak:
 - het in kaart brengen van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf via rondgangen, inspecties en gesprekken met collega's;
 - het bespreken met de bedrijfsleiding van de Arbo-risico's in het bedrijf;
 - het voorstellen van maatregelen om de Arbo-risico's terug te dringen;
 - het maken van afspraken met de bedrijfsleiding over verbetering van de arbeidsomstandigheden.Over de aanwijzing zal de werkgever overleg hebben met de OR of bij afwezigheid daarvan met de werknemers. De preventiemedewerker mag vanwege zijn werkzaamheden niet benadeeld worden in zijn positie.
4. Gelet op de wettelijke verplichting om de deskundigheid van de preventiemedewerker op peil te brengen en te houden, bestaat er voor de daartoe aangewezen werknemer, alsmede een werkgever met minder dan 15 werknemers, de mogelijkheid om een opleiding voor preventiemedewerker te volgen. Facilitering van de cursuskosten vindt plaats via het scholings-subsidiereglement van het Sociaal Fonds Parket.
5. Indien de werknemer op zijn werkplek wordt blootgesteld aan een geluidsniveau van 80 (db)A of meer, zal de werkgever aan die werknemer gehoorplastieken ter beschikking stellen.

Artikel 25 Scholing

1. De werkgevers zijn verplicht ertoe mede te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school of bedrijfsschool.
2. Indien de vakopleiding voor niet-partieel leerplichtigen plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen aan werknemers de verzuimde uren door de werkgever worden vergoed tot een maximum van acht uur per week.
3. Ook zullen de verzuimde werkuren worden vergoed voor het doen van een examen, verband houdende met de vakopleiding.
4. Met instemming van de werkgever wordt de werknemer in staat gesteld om gedurende 4 dagen per jaar met behoud van loon een vakgerichte cursus te volgen, niet zijnde de vakopleiding als bedoeld in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel. Een scholingsverzoek van de werknemer voor een door de Stichting Sociaal Fonds Parket erkende opleiding wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is.
5. De werknemer wordt in staat gesteld om gedurende 4 dagen per jaar met behoud van loon een cursus of opleiding buiten het eigen vakgebied dan wel buiten de sector te volgen, of een loopbaanoriëntatie binnen of buiten de sector te doen. Hieraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - binnen het bedrijf waar de werknemer werkzaam is, is sprake van inkrimping, reorganisatie of verplaatsing van bedrijfsactiviteiten; of

- het volgen van de cursus, opleiding of loopbaanoriëntatie vloeit voort uit een loopbaanadvies van een onafhankelijk instituut.
 - de werknemer is in een situatie terechtgekomen waarbij de continuïteit van zijn dienstbetrekking in het geding is.
6. Werknemers die belast worden met de begeleiding van nieuwe en veelal jonge werknemers, worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld de opleiding leermeester / praktijkbegeleider bij SH&M te volgen. Indien de werknemer deze opleiding met goed gevolg heeft doorlopen, kan de werkgever de opleidingskosten en eventuele verletkosten declareren bij het Sociaal Fonds Parket.
7. Voor zover nodig om te kunnen voldoen aan de verplichtingen inzake bedrijfshulpverlening en/of EHBO zal de werkgever aan de werknemer alle kosten, zoals cursus-, examen-, reiskosten vergoeden alsmede het loon betalen indien de cursus buiten werktijd plaatsvindt zo nodig verhoogd met het extra inkomen als bedoeld in artikel 13 (overwerk).

Artikel 31 CAO à la Carte

1. In afwijking van de artikelen 11, 13 en 16 van deze CAO is de werknemer, na overleg en eventueel zonder instemming van de werkgever, bevoegd een regeling te treffen met betrekking tot uitruil van arbeidsvoorwaarden. De regeling dient te voldoen aan het in de leden 2 en 3 gestelde.
2. De beschikbare gelden, afkomstig uit de verkoop van de bronnen, zoals genoemd in lid 3, worden aangewend voor:
- Extra aanspraken binnen de geldende (pré)pensioenregelingen;
 - Extra loon;
 - Fietsregeling;
 - Bijdrage auto van de werkgever;
 - (vak-)opleiding;
 - Verlofsparen.
3. De regeling zoals bedoel in de leden 1 en 2 heeft ter financiering de volgende bronnen:
- Roostervrije tijd, tot een maximum van 40 uur;
 - Overwerk;
 - Bovenwettelijke vakantiedagen, tot een maximum van 5.
- De ruilwaarde is gelijk aan het bruto uurloon, eventueel vermeerderd met de overwerktoeslag.

Artikel 32 Loopbaanplan

1. Dit artikel is van toepassing op parketteurs en op werknemers met een andere fysiek zware functie.
2. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen, in afwijking op artikel 13 CAO, niet verplicht worden om overwerk te verrichten.
3. De leeftijdsdagen in gevolge artikel 8 lid 4a en 4b worden uitgebreid met één dag.
4. De werknemer krijgt het recht om eens per jaar een gesprek met de leidinggevende aan te gaan. Doel van het gesprek is te inventariseren op welke manier de ouder wordende werknemer de huidige functie kan blijven vervullen. Wanneer de werknemer dit wenst kan hij aangeven welke aanpassingen de werkplek behoeft en/of vormen van scholing voor de komende jaren nodig zijn. De werknemer heeft hierbij de regie in handen.
5. Stimuleren van scholing en opleiding om optimale inzetbaarheid in de branche te bereiken.
6. Extra aandacht om ouderen gebruik van opleidings- en scholingsfaciliteiten te laten maken.
7. Werknemers van 55 jaar en ouder moeten de mogelijkheid krijgen om in een 4-daagse werkweek te gaan werken. Hierbij geldt de vrijdag als vaste vrije dag. Hiertoe kunnen zij hun vakantiedagen, roostervrije dagen, dienstjarendagen en seniorendagen gebruiken. Zijn deze dagen niet voldoende om een 4-daagse werkweek gedurende het hele jaar te realiseren dan mogen zij deze dagen als onbetaald verlof opnemen of gedurende een gedeelte van het jaar 5 dagen werken.
8. Er wordt een verlofspaarregeling gestart. Werknemers krijgen de mogelijkheid om de spaarregeling als inzet voor de 4-daagse werkweek voor 55-jarigen.
9. De werknemer die 4 dagen wil werken zonder de verlofspaarregeling zal deels onbetaald verlof opnemen. De werknemer behoudt het recht op volledige opbouw van vakantie- en roostervrije



dagen. Gedurende dit onbetaald verlof ontvangt de werknemer gratis voortzetting van pensioen en vroegpensioen. Er is een maximum van 8 procent van de jaarpremie.

10. Kennis en kunde van werknemers optimaal benutten door werkzaamheden uit te breiden met begeleiding van jongeren. Te denken valt aan mentorschappen en leidinggevende taken.

Artikel 33 Verlofspaarregeling

1. De werkgever is verplicht zijn werknemers de mogelijkheid te bieden tot het sparen van tijd conform de uitgangspunten van de verlofspaarregeling zoals opgenomen in Bijlage IV.
2. Maximaal vijf vakantiedagen op jaarbasis kunnen door de werknemer worden aangewend ten behoeve van de verlofspaarregeling.

BIJLAGE I FUNCTIES EN LONEN

Artikel 1 Indeling functies

De werknemers worden ingedeeld in een der zeven navolgende loongroepen.

Loongroep 1:

Zeer eenvoudige werkzaamheden die zonder ervaring en/of pleiding verricht kunnen worden. Tevens loongroep voor maximaal het eerste dienstjaar van werknemers die zonder ervaring of opleiding in dienst treden.

Loongroep 2:

Eenvoudige werkzaamheden die zich als regel herhalen, waarvoor een beperkte scholing en enige ervaring zijn vereist en die onder direct toezicht worden verricht.

Opleidings-/ervaringsniveau: VMBO / secundair beroepsonderwijs niveau 1.

Voorbeeldfuncties: medewerker IZ, huishoudelijk medewerker, sorteemedewerker, assistent parketteur.

Loongroep 3:

Eenvoudig tot vrij eenvoudige werkzaamheden die zich als regel herhalen, waarvoor een kennis is vereist op het niveau van assistent en die doorgaans onder direct toezicht worden verricht.

Opleidings-/ervaringsniveau: VMBO / secundair beroepsonderwijs niveau 2 / 1+ of gelijkwaardige kennis.

Voorbeeldfunctie: magazijnmedewerker.

Loongroep 4:

Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend herhalend karakter, waarvoor kennis is vereist op basisniveau, aangevuld met enige ervaring. De werkzaamheden worden met beperkte zelfstandigheid verricht en zijn eenduidig.

Opleidings-/ervaringsniveau: secundair beroepsonderwijs niveau 3 / 2+ en een zekere specialistische kennis verworven door ervaring en/of studie.

Voorbeeldfuncties: machinaal houtbewerker, productie-medewerker / oplatter, parketteur, boekhoudkundig medewerker.

Loongroep 5:

Minder eenvoudige specifieke werkzaamheden met een enigszins afwisselend karakter, waarvoor kennis is vereist op basisniveau, aangevuld met enige specialistische ervaring. Het werk wordt tot een zekere hoogte zelfstandig verricht en biedt ruimte voor keuzevrijheid binnen een functioneel kader.

Opleidings-/ervaringsniveau: tenminste HAVO / secundair beroepsonderwijs niveau 4 / 3+ en specialistische kennis verworven door ervaring en/of studie.

Voorbeeldfuncties: chauffeur (vrachtwagen), allround parketteur, commercieel administratief medewerker, verkoper consumenten.

Loongroep 6:

Minder eenvoudige specifieke werkzaamheden met een afwisselend karakter waarvoor kennis is vereist op het niveau van vakfunctionaris, aangevuld met enige ervaring. Het werk wordt tot op zekere hoogte zelfstandig verricht; in de werkaanpak is keuze mogelijk door selectie uit een beperkt aantal alternatieven en het werk is gebonden aan operationele richtlijnen c.q. gekozen systemen.

Opleidings-/ervaringsniveau: HAVO+ / secundair beroepsonderwijs 4+

Voorbeeldfuncties: productieplanner / werkvoorbereider, calculator, logistiek medewerker, salaris administrateur, medewerker financiële administratie, managementassistent / secretaresse, planner.

Loongroep 7:

Complexere werkzaamheden van gelijksoortige aard die op één doel gericht zijn en waarvoor vereist is kennis op het niveau van specialist of midden kaderfunctionaris, aangevuld met enige ervaring.

Het werk wordt in beginsel zelfstandig verricht; keuze in werkaanpak geschiedt op basis van vakkennis binnen afgebakende kaders. Of: Taakinhoud is overeenkomstig niveau 5 met toevoeging van coördinerende taken en aansturingsbevoegdheid.



Opleidings-/ervaringsniveau: kort HBO / VWO Voorbeeldfuncties: productiechef / meewerkend voorman, hoofdparketteur, groepschef magazijn / meewerkend voorman, systeembeheerder.

Artikel 2 Mededeling werknemer

Van deze indeling, alsmede van het vast individueel overeengekomen brutoloon per betalingsperiode, dient de werkgever schriftelijk mededeling te doen aan de werknemer. Deze schriftelijke mededeling zal ook dienen te geschieden bij tussentijdse wijzigingen in de loongroepindeling.

Artikel 3 Loontabellen

Voor werknemers gelden met inachtneming van de overige artikelen van deze bijlage tenminste de navolgende lonen per 1 juli 2014, 1 april 2015 en 1 september 2015.

Loontabellen

Per 1 juli 2014							
	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
21 jaar	1.507	1.662	1.709	1.810	1.942	2.163	2.467
1 jaar	–	1.738	1.797	1.873	2.113	2.324	2.613
2 jaar	–	1.890	1.950	2.035	2.134	2.350	2.640
3 jaar	–	1.925	1.978	2.057	2.160	2.377	2.663
4 jaar	–	1.957	2.006	2.080	2.179	2.398	2.687
5 jaar	–	2.009	2.035	2.109	2.205	2.426	2.711
6 jaar	–	–	2.074	2.132	2.229	2.454	2.733
7 jaar	–	–	2.119	2.176	2.274	2.506	2.786
8 jaar	–	–	–	2.220	2.321	2.560	2.835
9 jaar	–	–	–	–	2.368	2.614	2.883
10 jaar	–	–	–	–	2.410	2.670	2.931
11 jaar	–	–	–	–	2.458	2.721	2.980
12 jaar	–	–	–	–	–	2.774	3.027
13 jaar	–	–	–	–	–	–	3.078

Per 1 april 2015							
	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
21 jaar	1.526	1.683	1.730	1.833	1.966	2.190	2.498
1 jaar	–	1.760	1.819	1.896	2.139	2.353	2.646
2 jaar	–	1.914	1.974	2.060	2.161	2.379	2.673
3 jaar	–	1.949	2.003	2.083	2.187	2.407	2.696
4 jaar	–	1.981	2.031	2.106	2.206	2.428	2.721
5 jaar	–	2.034	2.060	2.135	2.233	2.456	2.745
6 jaar	–	–	2.100	2.159	2.257	2.485	2.767
7 jaar	–	–	2.145	2.203	2.302	2.537	2.821
8 jaar	–	–	–	2.248	2.350	2.592	2.870
9 jaar	–	–	–	–	2.398	2.647	2.919
10 jaar	–	–	–	–	2.440	2.703	2.968
11 jaar	–	–	–	–	2.489	2.755	3.017
12 jaar	–	–	–	–	–	2.809	3.065
13 jaar	–	–	–	–	–	–	3.116

Per 1 september 2015							
	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
21 jaar	1.545	1.704	1.752	1.856	1.991	2.217	2.529
1 jaar	–	1.782	1.842	1.920	2.166	2.382	2.679
2 jaar	–	1.938	1.999	2.086	2.188	2.409	2.706
3 jaar	–	1.973	2.028	2.109	2.214	2.437	2.730



Per 1 september 2015							
	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
4 jaar	–	2.006	2.056	2.132	2.234	2.458	2.755
5 jaar	–	2.059	2.086	2.162	2.261	2.487	2.779
6 jaar	–	–	2.126	2.186	2.285	2.516	2.802
7 jaar	–	–	2.172	2.231	2.331	2.569	2.856
8 jaar	–	–	–	2.276	2.379	2.624	2.906
9 jaar	–	–	–	–	2.428	2.680	2.955
10 jaar	–	–	–	–	2.471	2.737	3.005
11 jaar	–	–	–	–	2.520	2.789	3.055
12 jaar	–	–	–	–	–	2.844	3.103
13 jaar	–	–	–	–	–	–	3.155

Artikel 4 Feitelijke lonen

De lonen in de loontabellen in artikel 3 van deze bijlage betreffen minimumbedragen.

Artikel 5 Uurloon, weekloon, vierwekenloon

De omrekening van het maandsalaris naar een afwijkende periode geschiedt met de volgende factor:

- uurloon: delen door 173,92;
- weekloon: delen door 4,348;
- vierwekenloon: delen door 1,087.

Artikel 6 Aanloopschaal

Werknemers die intreden, kunnen voor maximaal 1 jaar worden beloond volgens de naast-gelegen lagere loongroep. Vervolgens vindt beloning plaats volgens de laagste periodiek in de bij de functie behorende loongroep.

Artikel 7 Promotie

Voor de werknemer, die wordt overgeplaatst naar een in een hogere functiegroep ingedeelde functie, wordt het loon aangepast volgens het dichtstbijzijnde hogere loon in de nieuwe functiegroep.

Artikel 8 Peildatum

Verhoging van het loon op grond van het bereiken van een hogere leeftijd of een volgend ervaringsjaar zal geschieden met ingang van de loonperiode, direct volgende op de verjaardag van de werknemer respectievelijk het bereiken van het volgende ervaringsjaar.

BIJLAGE III ARBEIDSTIJDEN

De (maximum) arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder luiden:

Maximum arbeidstijd

per dienst	9 uur
per week	45 uur
per 4 weken	---
per 13 weken	gem. 40 uur pw

Bij overwerk (incidenteel)

per dienst	11 uur
per week	54 uur
per 13 weken	gem. 45 uur pw

Zondagsarbeid

op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...

	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit.
	tenzij de bedrijfs-omstandigheden dit noodzakelijk maken en de Ondernemingsraad daarmee instemt.
Zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken
Minimale rusttijd per week	hetzij 36 uur per periode van 7x24, hetzij 60 uur per periode van 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
per dag	11 uur per 24 uur (1x per periode van idem 7x24 uur) in te korten tot 8 uur).

BIJLAGE IV VERLOFSPAARREGELING

1. Doel van de verlofspaarregeling
De regeling heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden een voorziening te treffen voor het sparen van verlof.
2. Deelnemers
Alle werknemers op wie deze CAO van toepassing is, kunnen deelnemen aan de verlofspaarregeling in de onderneming.
3. Bestedingsvormen
Het gespaarde verlof kan worden ingezet:
 - Tijdens de actieve loopbaan voor verlof;
 - Aan het einde van de loopbaan om eerder te stoppen met werken, dan wel om een bepaalde tijd korter te werken.
4. Spaarmogelijkheden
Het uitgangspunt van de verlofspaarregeling is tijd voor tijd: het sparen van vakantieverlof, waarbij het gespaarde verlof wordt aangewend voor het opnemen van een periode van betaald extra verlof. In een later stadium kan de werknemer de gespaarde tijd – verlofspaartijd – opnemen. De duur van de verlofperiode wordt bepaald door de gespaarde tijd.
5. Opbouw verlof
Ten behoeve van de verlofspaarregeling kan de werknemer de opgebouwde vakantiedagen met een maximum van vijf vakantiedagen per kalenderjaar gebruiken.
De werknemer geeft voor 31 december van het lopende jaar bij de werkgever aan hoeveel vakantiedagen hij voor de verlofspaarregeling wil bestemmen.
6. Opnemen verlof
 - De werknemer dient bij de werkgever een verzoek in waaruit de periode van verlof blijkt. Voor zover wettelijk geen andere termijnen zijn vastgesteld dient het verzoek minimaal zes maanden voor de ingangsdatum van het verlof te worden gedaan.
 - De werkgever stelt de verlofperiode vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij er sprake is van gewichtige redenen van de zijde van de werkgever.
 - De minimale omvang van het verlof bedraagt een dag of een veelvoud daarvan.
7. Arbeidsvoorwaarden
 - Doorbetaling salaris. Tijdens de verlofperiode wordt het loon doorbetaald ter hoogte van het laatstgenoten loon, inclusief de loonsverhogingen en vakantietoeslag tijdens de verlofperiode.
 - Sociale verzekeringen. De verzekeringen zijn automatisch geregeld daar tijdens de verlofperiode het loon wordt doorbetaald als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.
 - Pensioenopbouw. De pensioenopbouw loopt door tijdens de verlofperiode.
 - Op de vergoeding van reiskosten is artikel 21 CAO van toepassing.
 - Opbouw vakantie. Tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie op normale wijze door.
 - Op ondernemingsniveau dienen tussen werkgever en werknemer afspraken omtrent vervanging en overdracht van werkzaamheden te worden gemaakt.
 - Uitgangspunt is dat bij het einde van de verlofperiode de werknemer terugkeert in zijn functie.
 - Verlenging verjaringsperiode. Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing.
 - Beëindiging deelname. Bij uitdiensttreding kunnen de gespaarde dagen worden opgenomen of worden uitbetaald. Bij overlijden wordt het spaartegoed uitbetaald. In andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.
 - Iedere werknemer krijgt eenmaal per jaar een overzicht van de opgebouwde tegoeden.



Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2015.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 15 juli 2014

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*