

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR PARKETVLOERENONDERNEMINGEN**

*van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007*

Vereniging van Parketvloeren Leveranciers ( VPL)  
Postbus 3500  
5203 DM 's-Hertogenbosch  
telefoon: 073-5992350

Alliance van Parketfabrikanten en Importeurs  
Postbus 925  
5000 AX TILBURG  
telefoon: 013-4688959

Coöperatie Parketmeesters U.A.  
Postbus 55  
3880 AB PUTTEN  
telefoon: 0341-355000

FNV Bouw  
Postbus 520  
3440 AM WOERDEN  
telefoon: 0348-575575

Hout- en Bouwbond CNV  
Oude Haven 1  
3984 KT ODIJK  
telefoon: 030-6597711

Stichting Sociaal Fonds Parket  
Postbus 90154  
5000 LG TILBURG  
telefoon: 013-5944453

## REGISTER

Aanvang en beëindiging arbeidsverhouding	Artikel 18
Algemene en bijzondere voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering	Bijlage III
Arbeidstijd	Artikel 11
Bedrijfsreglement	Artikel 4
Behandeling van geschillen	Artikel 26
Buitenlandse werknemers	Artikel 2A
CAO à la Carte	Artikel 34
Collectieve ongevallenverzekering	Artikel 31
Deeltijdwerk	Artikel 12
Definitie lonen en inkomen	Artikel 5
Definitie werknemers	Artikel 2
Dispensatie	Artikel 28
Duur en opzegging dezer overeenkomst	Artikel 37
Feestdagen	Artikel 15
Functionies en Loontabellen	Bijlage I
Garantie	Artikel 0
Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden	Artikel 8
Kinderopvang	Artikel 27
Kort verzuim en onbetaald verlof	Artikel 19
Kwaliteit van de arbeid	Artikel 24
Loopbaanplan Parketteurs	Artikel 35
Lonen	Artikel 9
Medezeggenschap	Artikel 23
Overwerk	Artikel 13
Pensioenregeling	Artikel 32
Ploegendienst	Artikel 14
Protocollen	Bijlage II
Reistijdenregeling Parketteurs	Artikel 10
Scholing	Artikel 25
Sociaal Fonds	Artikel 30
Standaardregeling Arbeidstijdenwet	Bijlage IV
Uitkering bij ziekte en overlijden	Artikel 22
Uitzendkrachten	Artikel 3
Vakantie	Artikel 16
Vakantietoeslag	Artikel 17
Vakbondsactiviteiten in de onderneming	Artikel 33
Vergoeding feestdagen	Artikel 20
Vergoeding voor reiskosten, rekeningrijden, werkkleding, gereedschap, bedrijfshulpverlening en leermeester	Artikel 21
Verlofspaarregeling	Artikel 36
Verplichtingen werknemers	Artikel 7
Werkings sfeer	Artikel 1
Werkstaking of uitsluiting	Artikel 29

**INHOUDSOPGAVE**

<b>Artikelen</b>		<b>Pagina</b>
Artikel 0	Garantie	6
Artikel 1	Werkings sfeer	6
Artikel 2	Definitie werknemers	6
Artikel 2a	Buitenlandse werknemers	7
Artikel 3	Uitzendkrachten	7
Artikel 4	Bedrijfsreglement	7
Artikel 5	Definitie lonen en inkomen	7
Artikel 6	Ziektekosten	
Artikel 7	Verplichtingen werknemers	9
Artikel 8	Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden	10
Artikel 9	Lonen	10
Artikel 10	Reistijdenregeling Parketteurs	11
Artikel 11	Arbeidstijd 12	
Artikel 12	Deeltijdwerk	13
Artikel 13	Overwerk	14
Artikel 14	Ploegendienst	16
Artikel 15	Feestdagen	16
Artikel 16	Vakantie	16
Artikel 17	Vakantietoeslag	19
Artikel 18	Aanvang en beëindiging arbeidsverhouding	19
Artikel 19	Kort verzuim en onbetaald verlof	21
Artikel 20	Vergoeding feestdagen	23
Artikel 21	Vergoeding voor reiskosten, rekeningrijden, werkkleding, gereedschap, bedrijfshulpverlening en leermeester	23
Artikel 22	Uitkering bij ziekte en overlijden	25
Artikel 23	Medezeggenschap	26
Artikel 24	Kwaliteit van de arbeid	26
Artikel 25	Scholing	27
Artikel 26	Behandeling van geschillen	28
Artikel 27	Kinderopvang	29
Artikel 28	Dispensatie	30
Artikel 29	Werkstaking of uitsluiting	30
Artikel 30	Sociaal Fonds	30
Artikel 31	Collectieve ongevallenverzekering	33
Artikel 32	Pensioenregeling	33
Artikel 33	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	33
Artikel 34	CAO à la Carte	34
Artikel 35	Loopbaanplan Parketteurs	35
Artikel 36	Verlofspaarregeling	36
Artikel 37	Duur en opzegging dezer overeenkomst	37

<b>Bijlagen</b>		Pagina
Bijlage I	<b>Functionies en loontabellen</b>	38
Bijlage II	Protocollen	47
Bijlage III	Algemene en bijzondere voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering	48
Bijlage IV	Standaardregeling Arbeidstijdenwet	54
Bijlage V	Verlofspaarregeling	56

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR PARKETVLOERENONDERNEMINGEN**

Collectieve arbeidsovereenkomst regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden bij parketvloerenondernemingen.

Tussen:

- a de Vereniging Parketvloeren Leveranciers VPL, gevestigd te Hedel;
  - b de Alliance van Parket Fabrikanten en Importeurs, gevestigd te Tilburg;
  - c de Coöperatie Parketmeesters U.A. gevestigd te Putten;
  - d de FNV Bouw, gevestigd te Woerden;
  - e de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk;
- is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

### **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 Werkingsfeer**

- a Deze overeenkomst is van toepassing op 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.
- b Deze overeenkomst is eveneens van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die tegelijk
  - niet zijn aangesloten bij UWV onder code CA (voorheen uitvoeringsinstelling Cadans) en geen lid zijn van de Centrale Branchevereniging Wonen én
  - het bedrijf uitoefenen van het verkopen en/of het leggen van parketvloeren en/of andere soortgelijke houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren.
- c Deze overeenkomst geldt niet voor zover de CAO voor het Bouwbedrijf 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 arbeidsduur (art. 11), overwerk (art. 13), ploegendienst en nachtdienst (art. 14), functie-indeling (art. 6), loonafspraken (art. 9), garantielonen (art. 0), reisen verblijfkosten (art. 21), feestdagen (art. 15 j.o. 20), kort verzuim en arbeid en zorg (art. 19).
  - 2 Voor werknemers die in het buitenland wonen en er geen band is met de EU geldt de gehele CAO.
  - 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**  
De werkgever dient aan een uitzendkracht, die na 1 januari 1999 drie aaneengesloten maanden werkzaamheden heeft verricht een tijdelijk of vast contract aan te bieden.
- 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 Ziektekosten**

1. De werkgever draagt 50% van de premiekosten bij, tot een maximum van € 10,- per maand, aan een aanvullende ziektekostenverzekering van de werknemer. Dit geldt niet voor meeverzekerde gezinsleden van de werknemer.
2. De werknemer overlegt aan de werkgever een kopie van de (aanvullende) verzekeringspolis.

**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 8 Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden**

- 1 Het is een werkgever verboden een werknemer, die van een andere werkgever vakantie of vrijaf geniet, bedrijfsarbeid te doen verrichten. De werknemer mag geen bedrijfsarbeid verrichten - van welke aard ook - anders dan voor de werkgever, in wiens dienst hij is. Het verrichten van arbeid, uitsluitend voor eigen gebruik, wordt niet als bedrijfsarbeid beschouwd. Overtreding van dit artikel kan als dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek worden beschouwd.
- 2 Het in het vorige artikellid genoemde verbod geldt niet voor werknemers die parttime werken. Dit geldt alleen voor zover het gaat om andersoortige arbeid die valt buiten de werkingssfeer van deze CAO.

**Artikel 9 Lonen**

- 1 De lonen worden verhoogd met:
  - 1,0% per 1 april 2006;
  - 0,8% per 1 oktober 2006;
  - 1,0% per 1 januari 2007;
  - 0,8% per 1 oktober 2007.
- 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 leidinggevend personeel, administratief personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat per 1 januari-2006 een salaris verdient dat lager is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7.
- 5 Leidinggevend personeel, administratief personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat per 1 januari 2006 een salaris verdient dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7, ontvangt over de looptijd van de CAO de loonsverhoging over het gedeelte van het

salaris tot het maximum van loongroep 7 (zijnde € 2696 per 1 januari 2006, € 2723 per 1 april 2006, € 2745 per 1 oktober 2006, € 2772 per 1 januari 2007 en € 2794 per 1 oktober 2007).

- 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 reisure 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 Reisure 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

- 6 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 reisen zullen in dit geval als arbeidsuren worden betaald.

#### **Artikel 11 Arbeidstijd**

- 1 De standaardregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals opgenomen in bijlage IV van deze CAO, geldt als uitgangspunt voor de arbeidstijden 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 de werkgever of een daartoe aangewezen functionaris in overleg met werknemers, of als die er is, in overleg met de ondernemingsraad of de personeels-vertegenwoordiging door middel van een jaarrooster.

- 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 personeelsvertegenwoordiging, 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.

Toelichting:

Stel een werknemer met een contractuele arbeidstijd per week van 25 uur (parttimer), die in enige week meer dan 40 uur werkt. De beloning is dan als volgt:

- 25 uur tegen 100% van het overeengekomen loon;
- 40 minus 25 uur, dus 15 uur tegen 115% van het overeengekomen loon;
- de meerdere uren boven 40 uur per week tegen 125% van het overeengekomen loon.

### **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.

#### Toelichting:

Stel een werknemer met een contractuele arbeidstijd van 40 uur per week, die in enige maand meer dan 40 uur gemiddeld in die maand heeft gewerkt en een dag ADV of vakantiedag heeft genoten. Dan geldt voor de berekening van de overuren, dat de vakantiedag of ADV-dag wordt beschouwd als een werkdag. Als het aantal overuren dan uitkomt op 12, geldt de volgende toeslag op het overeengekomen loon:

- de uren 1 tot met 10: 25%
- de uren 11 en 12: 50%.

- 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 De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.
  - c Voor arbeid op een in artikel 15 genoemde feestdag wordt boven de in artikel 20 bedoelde vergoeding, een toeslag betaald van 125%.
- 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 winkel-personeel) dat per 1 januari 2004 een salaris verdient dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 6.

**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 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 gewerkte uren 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 Koninginnedag 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) geloofsovertuiging.

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.

- 5 Voor zover een werknemer de hem toekomende vakantie- en snipperdagen door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen binnen een tijdvak van vijf jaar volgend op het tijdstip, waarop de aanspraak op vakantie- en snipperdagen is ontstaan.
- 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 In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste zes



maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten verwerven. De werknemer die hierdoor in de periode van het begin der arbeidsongeschiktheid tot het einde van het lopende vakantiejaar geen 15 vakantiedagen in dat jaar opbouwt, zal van de werkgever extra vakantiedagen ontvangen teneinde een doorbetaalde aaneengesloten vakantieperiode van drie weken mogelijk te maken.

- 10 Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantiedagen over het lopende vakantiejaar, 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.
- 11 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. Buitenlandse werknemers kunnen in overleg met de werkgever twee weken onbetaald verlof, aansluitend aan de opgenomen vakantieperiode, opnemen, mits echtgenoot en kinderen van de werknemer woonachtig zijn in het betreffende land. Werkgever en werknemer mogen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in art. 7:635 lid 6 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 gedeerde 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 twee jaar.
- 6 Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meer

bedraagt dan twee 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 voortspruit.
- 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 eerste dag van de maand waarin men 65 jaar wordt. 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, Koninginnedag en de Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren (voor het eerst in 2005). Indien door de werknemer op een feestdag niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij verdient 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 € 0,18 per kilometer, met in achtneming 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 van 0,26 netto 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 € 0,54 ~~0,55~~ 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 € 20,79 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 € 14,54 bruto per maand. De leermeester wordt door de werkgever in staat gesteld om de leerling te begeleiden.
- 9 De vergoedingen voor werkkleding, de Bedrijfshulpverlening (BHV) en leermeester (art. 21 leden 5, 7 en 8),

worden op 1 januari van enig jaar geïndexeerd volgens de CPI-ontwikkeling.

## **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 reïntegreert.
- 2 Behalve als er sprake is van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval kan de werkgever per ziekmelding een wachtdag inhouden tot een maximum van zes per jaar. De werknemer behoudt ook in een betaalperiode, waarin een of meer wachtdagen worden ingehouden tenminste het geldende wettelijk minimumloon.
- 3 Volledig arbeidsongeschikte werknemers zullen gedurende de eerste vier jaren een aanvulling op hun WAO-uitkering ontvangen. De suppletie bedraagt in het eerste jaar 10% en de jaren twee, drie en vier 5% van het dagloon.
- 4 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 35a van de Wet op de ondernemingsraden is van toepassing op ondernemingen, waarin in de regel meer dan 20, maar minder dan 100 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 preventie-medewerker. De arbocontactpersoon heeft 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 werkgever, ook in geval het een werkgever betreft met minder dan 15 werknemers, de mogelijkheid om een opleiding voor preventiemedewerker te volgen. Facilitering van de cursuskosten vindt plaats via het scholingssubsidiereglement 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 in een situatie terecht is gekomen waarbij de continuïteit van zijn dienstbetrekking in het geding is.
- 6 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).
- 7 Iedere werknemer heeft recht op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar bij een onafhankelijk instituut. De kosten komen voor rekening van het Sociaal Fonds mits de werknemer daartoe voorafgaand een aanvraag bij het bestuur heeft ingediend en er naar oordeel van het bestuur voldoende geldmiddelen beschikbaar zijn.

#### **Artikel 26      Behandeling van geschillen**

- 1 Alle geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer inzake de uitlegging van deze overeenkomst ontstaan, kunnen worden voorgelegd aan de arbitragecommissie (p/a Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg), onverlet de wettelijke bevoegdheid van andere organen en op voorwaarde dat werkgever en werknemer een gezamenlijk verzoek tot uitlegging indienen. Iedere partij betrokken bij het geschil heeft te allen tijde de mogelijkheid de zaak aanhangig te maken bij de bevoegde burgerlijke rechter. De arbitragecommissie doet hierover uitspraak, welke bindend is voor de bij het geschil betrokken partijen.
- 2 Partijen kunnen, hetzij rechtstreeks, hetzij door bemiddeling van de vakorganisaties, een geschil bij de arbitragecommissie aanhangig maken.

- 3 Geschillen worden geacht te zijn ontstaan op het ogenblik, waarop door een der betrokken partijen uitdrukkelijk een zaak als geschil wordt beschouwd. Aan de secretaris der arbitragecommissie moet binnen zes weken na het ontstaan van een geschil schriftelijk daarvan kennis worden gegeven. Door deze schriftelijke kennisgeving wordt de behandeling van het geschil aanhangig gemaakt.
- 4 De arbitragecommissie kan partijen oproepen voor een openbare zitting, teneinde nadere informatie van partijen te verkrijgen. Partijen kunnen zich tijdens de zitting doen vertegenwoordigen of doen bijstaan.
- 5 De arbitragecommissie bestaat uit twee leden, één benoemd door de contracterende werkgeversorganisaties en één door de contracterende werknemersorganisaties. De arbitragecommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter/secretaris.
- 6 Indien de arbitragecommissie niet tot een beslissing kan komen, wijzen beide arbiters een onafhankelijke derde arbiter aan.
- 7 De beslissing van de arbitragecommissie wordt schriftelijk vastgesteld door de voorzitter/secretaris en na goedkeuring ondertekend door de beide arbiters. Vervolgens wordt de beslissing aangetekend aan elk der partijen verzonden. De beslissing vermeldt de gronden waarop zij berust.

**Artikel 27 Kinderopvang**

- 1 Op verzoek van de werkgever danwel de werknemer wordt door de Stichting Sociaal Fonds Parket (verder te noemen: Sociaal Fonds) aan de werknemer een financiële tegemoetkoming verstrekt in de kosten van kinderopvang. Onder kinderopvang wordt verstaan de opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar.
- 2 Het dient te gaan om kinderen van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, voor zover deze werknemers althans vallen onder de werkingsfeer van de CAO.

- 3 De kinderopvang kan plaatsvinden middels een particuliere of bedrijfsplaats in een erkende kinderopvangvoorziening.
- 4 De hoogte en de duur van de tegemoetkoming worden vastgesteld door het bestuur van het Sociaal Fonds op basis van de volgende criteria:
  - a er wordt door het Sociaal Fonds een tegemoetkoming in de kosten kinderopvang gedaan ter hoogte van 1/6 deel van de werkelijke kosten, met in achtneming van hetgeen onder b en c is vermeld;
  - b in zijn beleid zal het bestuur rekening houden met de daarvoor beschikbare geldmiddelen;
  - c de werkgever dient te zijn geregistreerd en bij te dragen aan het Sociaal Fonds (art. 30 CAO).
- 5 Voor het aanvragen van een financiële bijdrage zijn aanvraagformulieren verkrijgbaar bij het Sociaal Fonds, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg, telefoon: 013 – 5 944 453.

**Artikel 28      Dispensatie**

Verzoeken om dispensatie voor de toepassing van een of meer bepalingen van deze CAO, zullen door CAO-partijen worden behandeld onder leiding van een onafhankelijke voorzitter.

**Artikel 29      Werkstaking of uitsluiting**

- 1 De vakverenigingen en hun leden zullen zolang de werkgeversverenigingen of een of meer werkgevers geen uitsluiting op de leden van de vakvereniging toepassen, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij een of meer van de werkgevers toepassen. Zij zullen alles doen wat in hun vermogen is om te voorkomen, dat van andere zijde zulk een werkstaking wordt toegepast. Verenigingen of personen, die daartoe mochten overgaan, zullen zij op geen andere wijze steunen dan door poging tot bemiddeling, terwijl de leden van de vakverenigingen alles zullen doen wat mogelijk is om de werkzaamheden geregeld voortgang te doen hebben.
- 2 De werkgeversvereniging en de werkgevers zullen, zolang de vakvereniging of de leden van de vakverenigingen geen werkstaking bij een of

meer hunner toepassen, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden van de vakverenigingen toepassen.

Verenigingen, lichamen of personen, die daartoe mochten overgaan, zullen zij op geen andere wijze steunen dan door poging tot bemiddeling.

### **Artikel 30 Sociaal Fonds**

- 1 De werkgever betaalt 0,4% van het in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde bruto loonsom Sociale Verzekeringen aan de Stichting Sociaal Fonds Parket.  
De jaarpremie is voor de helft in de maand juli en voor de andere helft in de maand december van het lopende kalenderjaar verschuldigd.  
  
Ten behoeve van de zekerstelling van de door de werknemer gespaard verlof, op grond van artikel 36 CAO, stelt het bestuur van de Stichting een extra bijdrage vast voor ondernemingen die deelnemers aan de verlofspaarregeling kennen, uitgedrukt in een percentage van het in de onderneming uitbetaalde premieloon Werkloosheidswet.  
  
De statuten van de Stichting bevatten een bepaling krachtens welke belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden zich te vergewissen van de juiste besteding van de ter beschikking komende gelden.
- 2 De ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
  - a het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Parketvloerenondernemingen, terzake van de arbeidsvoorwaarden;
  - b het financieren van de kosten verbonden aan de Arbitragecommissie voor parketvloeren-ondernemingen (zie: artikel 26 CAO);
  - c het geven van voorlichting met betrekking tot opleidingsmogelijkheden, scholing en vorming van werknemers in de sector;
  - d het afsluiten van een collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds Parket afgesloten collectieve verzekering. Ten aanzien

- van deze deelneming kan de werkgever dispensatie krijgen, indien de werkgever voor zijn werknemers een ongevallenverzekering heeft afgesloten, die ten minste voldoet aan de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering. Het verzoek tot dispensatie kan worden ingediend bij voornoemde stichting (zie: artikel 31 CAO);
- e het geven van voorlichting en doen van publicaties omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid;
  - f het geven van voorlichting en het doen van onderzoek en publicaties ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de branche;
  - g het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken;
  - h het verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van werkgelegenheid teneinde de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten bij ondernemingen te peilen, die vallen onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
  - i de algemene publiciteit inzake arbeidsvoorwaarden voor de betrokken bedrijfstakken;
  - j het financieren van de kosten verbonden een het recht van de werknemer op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar bij een onafhankelijk instituut (zie: art 25 CAO);
  - k het verstrekken van een financiële tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang (zie: artikel 27 CAO);
  - l het bevorderen van de naleving van de arbeidsvoorwaarden in de branche;
  - m het geven voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR;
  - n publicitaire doeleinden voor de sector, in relatie tot de arbeidsvoorwaarden, om het positieve imago van de sector te handhaven of te verbeteren;
  - o het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het CAO-overleg, tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
  - p de vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten

- behoefte van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
- q. de verstrekking van uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan de verlofspaarregeling zoals genoemd in artikel 36 CAO en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever.
  - r. het faciliteren van de cursuskosten voor de opleiding van de preventiemedewerker (zie: art. 24 lid 4 CAO).
  - s. het innen en beheren van gelden ter financiering van de vorengenoemde doeleinden.
- 3 De ingevolge lid 1, derde alinea, ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ten behoeve van de uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan de verlof-spaarregeling zoals genoemd artikel 36 CAO en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever.
- 4 Uitkeringen op grond van lid 3 worden vastgesteld op grond van het aantal gespaarde verlofuren vermenigvuldigd met de uurwaarde. De uurwaarde is gelijk aan het feitelijke verdiende uurloon plus vakantietoeslag.
- 5 Ontheffing van de in lid 1, derde alinea, genoemde bijdrage is mogelijk na verkregen dispensatie door het bestuur van de Stichting. Dispensatie kan door de werkgever worden aangevraagd indien een verlofspaarregeling is overeengekomen waarin de door de werknemer gespaard verlof bij faillissement van de werkgever in geld tot uitkering komt middels een daartoe afgesloten verzekering. De verzekering dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling in lid 3 en 4 van dit artikel.
- 6 De statuten en het reglement van de Stichting maken geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO.

**Artikel 31 Collectieve ongevallenverzekering**

- 1 De werkgever is verplicht per 1 januari 1993 voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een



ongeval de werknemers in of buiten dienstverband overkomen.

De verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering van € 28.361,26 in geval van overlijden en € 45.541,90 in geval van algehele blijvende invaliditeit.

De werkgever dient ter voldoening aan deze verplichting deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds Parket afgesloten collectieve verzekering.

Ten aanzien van deze deelneming kan de werkgever dispensatie krijgen, indien de werkgever voor zijn werknemers een ongevallenverzekering heeft afgesloten, die tenminste voldoet aan de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering. Het verzoek tot dispensatie kan worden ingediend bij voornoemde stichting.

- 2 De algemene en bijzondere voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering zijn als bijlage III opgenomen in deze CAO.

**Artikel 32 Pensioenregeling**

Werkgevers dienen een pensioenregeling voor hun werknemers af te sluiten.

**Artikel 33 Vakbondsactiviteiten in de onderneming**

Werkgevers- en werknemerspartijen bij deze CAO erkennen elkaars belang van het functioneren van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak. Om contacten mogelijk te maken tussen werknemersorganisaties en hun leden en leden onderling zijn partijen het volgende overeengekomen:

- De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming één contactpersoon aanwijzen.
- De contactpersoon kan een gematigd gebruik maken van onbetaald verlof voor bijwoning van cursussen en vergaderingen van de vakbond; dit gebruik is gemaximeerd op tien werkdagen. Voor meer werkdagen is toestemming van de directie van het bedrijf noodzakelijk en dient de contactpersoon vakantiedagen op te nemen.
- De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten werktijd, contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn vakorganisatie.

- De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de directie van de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie.
- De contactpersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, wanneer het initiatief daartoe van die leden uitgaat.
- De contactpersoon zal in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van inkomen voor de in de leden 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van vijftientig werkdagen per jaar per vijftig werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze regeling naar rato.
- De contactpersoon is bevoegd om informatiemateriaal te gebruiken op de werkplaats, dit in overleg met de directie.
- De werkgever zal aan de contactpersoon voor de uitoefening van zijn functie de benodigde faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
- De werkgever draagt er zorg voor dat een contactpersoon niet uit hoofde van zijn functie of activiteit als contactpersoon wordt benadeeld; zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

#### **Artikel 34 CAO à la Carte**

- 1 In afwijking van de artikelen 11, 13 en 16 van deze CAO is de werknemer, na overleg met de werkgever en met wederzijdse instemming, 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 35 Loopbaanplan Parketteurs**

- 1 Parketteurs van 50 jaar en ouder kunnen, in afwijking op artikel 13 CAO, niet verplicht worden om overwerk te verrichten.
- 2 De leeftijdsdagen in gevolge artikel 8 lid 4a en 4b worden uitgebreid met één dag.
- 3 De parketteur 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 ouderwordende 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.
- 4 Stimuleren van scholing en opleiding om optimale inzetbaarheid in de branche te bereiken.
- 5 Extra aandacht om ouderen gebruik van opleidings- en scholingsfaciliteiten te laten maken.
- 6 Parketteurs 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.

- 7 Er wordt een verlofspaarregeling gestart. Parketteurs krijgen de mogelijkheid om de spaarregeling als inzet voor de 4-daagse werkweek voor 55-jarigen.
- 8 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.
- 9 Kennis en kunde van parketteurs optimaal benutten door werkzaamheden uit te breiden met begeleiding van jongeren. Te denken valt aan mentorschappen en leidinggevende taken.

**Artikel 36 Verlofspaarregeling**

- 1 De werkgever is verplicht om met ingang van 1 januari 2005 zijn werknemers de mogelijkheid te bieden tot het sparen van tijd conform de uitgangspunten van de verlofspaarregeling zoals opgenomen in Bijlage V.
- 2 Maximaal vijf vakantiedagen op jaarbasis kunnen door de werknemer worden aangewend ten behoeve van de verlofspaarregeling.
- 3 Ter zekerstelling van het door de werknemer gespaarde verlof bij faillissement van de werkgever draagt de werkgever die deelnemers aan de regeling kent een door het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Parket vast te stellen bijdrage af. Zie artikel 30 CAO.
- 4 Ten behoeve van de vaststelling van de benodigde middelen zoals genoemd onder lid 3 van dit artikel, dient de werkgever aan het begin van ieder kalenderjaar opgave te doen van het aantal per werknemer gespaarde dagen in het kader van de verlofspaarregeling.

**Artikel 37 Duur en opzegging dezer overeenkomst**

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging nodig is op 31 december 2007.

## Bijlage I

### Artikel 1 — Loontabellen

Voor werknemers gelden met inachtneming van de overige artikelen van deze bijlage tenminste de navolgende lonen per 1 januari 2005 en 1 juli 2005:

Lonen per 1 januari 2005							
Leeftijd/ Ervaringsjaar	Perc.	Loongroep					
		1	2	3	4	5	6
16 jaar	40%	501	554	571	606		
17 jaar	50%	626	693	714	758		
18 jaar	55%	689	762	785	833	896	
19 jaar	65%	814	901	928	985	1050	1183
20 jaar	75%	939	1040	1070	1136	1222	1365
21 jaar	100%	1252	1386	1427	1515	1620	1820
-1 jaar			1451	1503	1569	1777	1961
-2 jaar			1583	1636	1709	1796	1983
-3 jaar			1614	1661	1729	1817	2006
-4 jaar			1643	1683	1750	1836	2027
-5 jaar			1686	1709	1774	1857	2050
-6 jaar				1744	1794	1878	2073
-7 jaar				1783	1833	1918	2119
-8 jaar					1871	1958	2166
-9 jaar						1998	2214
10 jaar						2036	2261
11 jaar						2076	2307
12 jaar							2351

Lonen per 1 juli 2005 tot 1 december 2005, inclusief 0,75% loonsverhoging							
Leeftijd/	Perc.	Leengroep					
Ervaringsjaar		1	2	3	4	5	6
16 jaar	40%	505	559	575	611		
17 jaar	50%	634	698	719	763		
18 jaar	55%	694	768	791	839	903	
19 jaar	65%	820	908	935	992	1067	1192
20 jaar	75%	946	1040	1078	1145	1231	1375
21 jaar	100%	1264	1396	1438	1526	1641	1834
1 jaar			1462	1514	1581	1790	1976
2 jaar			1595	1648	1722	1809	1998
3 jaar			1626	1673	1742	1831	2021
4 jaar			1655	1696	1763	1850	2042
5 jaar			1699	1722	1787	1871	2065
6 jaar				1757	1807	1892	2089
7 jaar				1796	1847	1932	2135
8 jaar					1885	1973	2182
9 jaar						2013	2231
10 jaar						2051	2278
11 jaar						2092	2324
12 jaar							2369

#### **Artikel 2 — Feitelijke lonen**

De lonen in de loontabellen in artikel 1 van deze bijlage betreffen minimumbedragen. Indien een werknemer op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een hoger loon geniet dan de werkgever volgens de CAO-loontabellen minimaal verplicht zou zijn, dan behoudt de werknemer dit en worden de toekomstige CAO-loonsverhogingen toegepast op dit overeengekomen loon.

**Artikel 3 — 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 4 — Garantieregeling**

De werknemer die op 30 juni 1997 reeds in dienst was ontvangt bij het bereiken van een hogere leeftijd met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van deze bijlage tenminste een loon volgens de loontabel per 1 april 1997. Indien het overeenkomstige loon hoger is dan het overeenkomstige loon uit de andere van toepassing zijnde loontabel.

**Artikel 5 — Overgangsregeling**

Per 1 januari 1999 zijn 2 nieuwe loongroepen ingevoerd en wel de loongroepen 5 en 6. De werknemer die op 31 december 1998 in dienst van de werkgever is en die volgens de indelingssystematiek per 1 januari 1999 recht heeft op plaatsing in loongroep 5 of loongroep 6 zonder dat sprake is van promotie ontvangt per 1 januari 1999 tenminste het loon waarop hij recht heeft volgens de nieuwe indeling uitgaande van het naastliggende hogere loon.

**Artikel 6 — Promotie**

Voor de werknemer, die wordt overgeplaatst naar een in een hogere functiegroep ingedeelde functie, wordt het loon aangepast door bij het dichtstbijzijnde hogere loon in de nieuwe functiegroep een periodiek op te tellen.

**Artikel 7 — Poildatum**

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 direct volgende op het bereiken van het volgende ervaringsjaar.

**Artikel 8 — Vervaldatum Bijlage**

Deze bijlage komt te vervallen per 1 december 2005. Vanaf 1 december 2005 geldt het bepaalde in Bijlage IA.

## Bijlage I

### Functies en lonen per 1 december 2005

#### Artikel 1 Indeling functies

De werknemers worden ingedeeld in een der zeven navolgende loongroepen.

##### *Loongroep 1:*

Zeer eenvoudige werkzaamheden die zonder ervaring en/of opleiding 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 coördineerde 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 Loontabel**

Voor werknemers gelden met inachtneming van de overige artikelen van deze bijlage tenminste de navolgende lonen per ~~1 december 2005~~ **per 1 januari 2006, per 1 april 2006, per 1 oktober 2006, per 1 januari 2007 en per 1 oktober 2007:**

**Per 1 januari 2006**

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
17 jaar (50%)	661	728	749	793			
18 jaar (55%)	727	801	824	872	936		
19 jaar (65%)	859	947	974	1.031	1.106	1.231	
20 jaar (75%)	991	1.092	1.124	1.190	1.276	1.421	1.621
21 jaar	1.321	1.456	1.498	1.586	1.701	1.894	2.161
1 jaar	-	1.522	1.574	1.641	1.850	2.036	2.290
2 jaar	-	1.655	1.708	1.782	1.869	2.058	2.311
3 jaar	-	1.686	1.733	1.802	1.891	2.081	2.332
4 jaar	-	1.715	1.756	1.823	1.910	2.102	2.353
5 jaar	-	1.759	1.782	1.847	1.931	2.125	2.374
6 jaar	-	-	1.817	1.867	1.952	2.149	2.396
7 jaar	-	-	1.856	1.907	1.992	2.195	2.440

8 jaar	-	-	-	1.945	2.033	2.242	2.484
9 jaar	-	-	-	-	2.073	2.291	2.526
10 jaar	-	-	-	-	2.111	2.338	2.567
11 jaar	-	-	-	-	2.152	2.384	2.609
12 jaar	-	-	-	-	-	2.429	2.651
13 jaar	-	-	-	-	-	-	2.696

**Per 1 april 2006**

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
17 jaar (50%)	667	736	757	801			
18 jaar (55%)	734	809	832	881	945		
19 jaar (65%)	867	956	983	1.041	1.117	1.243	
20 jaar (75%)	1.001	1.103	1.135	1.202	1.289	1.435	1.637
21 jaar	1.334	1.471	1.513	1.602	1.718	1.913	2.183
1 jaar	-	1.537	1.590	1.657	1.869	2.056	2.313
2 jaar	-	1.672	1.725	1.800	1.888	2.079	2.334
3 jaar	-	1.703	1.750	1.820	1.910	2.102	2.355
4 jaar	-	1.732	1.774	1.841	1.929	2.123	2.377
5 jaar	-	1.777	1.800	1.865	1.950	2.146	2.398
6 jaar	-	-	1.835	1.886	1.972	2.170	2.420
7 jaar	-	-	1.875	1.926	2.012	2.217	2.464
8 jaar	-	-	-	1.964	2.053	2.264	2.509
9 jaar	-	-	-	-	2.094	2.314	2.551
10 jaar	-	-	-	-	2.132	2.361	2.593
11 jaar	-	-	-	-	2.174	2.408	2.635
12 jaar	-	-	-	-	-	2.453	2.678
13 jaar	-	-	-	-	-	-	2.723

**Per 1 oktober 2006**

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
17 jaar (50%)	673	742	763	808			
18 jaar (55%)	740	816	839	888	953		
19 jaar (65%)	874	964	991	1.050	1.126	1.253	
20 jaar (75%)	1.009	1.112	1.144	1.211	1.299	1.446	1.650
21 jaar	1.345	1.483	1.525	1.615	1.732	1.928	2.200
1 jaar	-	1.549	1.603	1.670	1.884	2.072	2.332
2 jaar	-	1.685	1.739	1.814	1.903	2.096	2.353
3 jaar	-	1.717	1.764	1.835	1.925	2.119	2.374
4 jaar	-	1.746	1.788	1.856	1.944	2.140	2.396
5 jaar	-	1.791	1.814	1.880	1.966	2.163	2.417
6 jaar	-	-	1.850	1.901	1.988	2.187	2.439
7 jaar	-	-	1.890	1.941	2.028	2.235	2.484
8 jaar	-	-	-	1.980	2.069	2.282	2.529
9 jaar	-	-	-	-	2.111	2.333	2.571
10 jaar	-	-	-	-	2.149	2.380	2.614
11 jaar	-	-	-	-	2.191	2.427	2.656
12 jaar	-	-	-	-	-	2.473	2.699
13 jaar							

	-	-	-	-	-	-	2.745
--	---	---	---	---	---	---	-------

**Per 1 januari 2007**

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
18 jaar (55%)	747	824	847	897	962		
19 jaar (65%)	883	974	1.001	1.060	1.137	1.266	
20 jaar (75%)	1.019	1.124	1.155	1.223	1.312	1.460	1.667
21 jaar	1.358	1.498	1.540	1.631	1.749	1.947	2.222
1 jaar	-	1.564	1.619	1.687	1.903	2.093	2.355
2 jaar	-	1.702	1.756	1.832	1.922	2.117	2.377
3 jaar	-	1.734	1.782	1.853	1.944	2.140	2.398
4 jaar	-	1.763	1.806	1.875	1.963	2.161	2.420
5 jaar	-	1.809	1.832	1.899	1.986	2.185	2.441
6 jaar	-	-	1.869	1.920	2.008	2.209	2.463
7 jaar	-	-	1.909	1.960	2.048	2.257	2.509
8 jaar	-	-	-	2.000	2.090	2.305	2.554
9 jaar	-	-	-	-	2.132	2.356	2.597
10 jaar	-	-	-	-	2.170	2.404	2.640
11 jaar	-	-	-	-	2.213	2.451	2.683
12 jaar	-	-	-	-	-	2.498	2.726
13 jaar	-	-	-	-	-	-	2.772

**Per 1 oktober 2007**

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ervaring							
18 jaar (55%)	753	831	854	904	970		
19 jaar (65%)	890	982	1.009	1.069	1.146	1.276	
20 jaar (75%)	1.027	1.133	1.164	1.233	1.322	1.472	1.680
21 jaar	1.369	1.510	1.552	1.644	1.763	1.963	2.240
1 jaar	-	1.577	1.632	1.700	1.918	2.110	2.374
2 jaar	-	1.716	1.770	1.847	1.937	2.134	2.396
3 jaar	-	1.748	1.796	1.868	1.960	2.157	2.417
4 jaar	-	1.777	1.820	1.890	1.979	2.178	2.439
5 jaar	-	1.823	1.847	1.914	2.002	2.202	2.461
6 jaar	-	-	1.884	1.935	2.024	2.227	2.483
7 jaar	-	-	1.924	1.976	2.064	2.275	2.529
8 jaar	-	-	-	2.016	2.107	2.323	2.574
9 jaar	-	-	-	-	2.149	2.375	2.618
10 jaar	-	-	-	-	2.187	2.423	2.661
11 jaar	-	-	-	-	2.231	2.471	2.704
12 jaar	-	-	-	-	-	2.518	2.748
13 jaar	-	-	-	-	-	-	2.794

#### **Artikel 4 Feitelijke lonen**

De lonen in de loontabellen in artikel 3 van deze bijlage betreffen minimumbedragen. Indien een werknemer op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een hoger loon geniet dan de werkgever volgens de CAO loontabellen minimaal verplicht zou zijn, dan behoudt de werknemer dit en worden de toekomstige CAO loonsverhogingen toegepast op dit overeengekomen loon.

#### **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 — Functieindeling per 1 december 2005**

- ~~Werknemers die op 1 december 2005 minder verdienen dan het minimum van de schaal waarin hun functie is ingedeeld worden direct ingedeeld in de laagste periodiek van hun schaal of bij het bedrag in hun schaal dat het dichtst bij het "oude" salaris past (naast hogere bedrag).~~
- ~~Werknemers die op 1 december 2005 meer verdienen dan het minimum van de schaal en minder dan het maximum van de schaal worden ingedeeld in de periodiek die het dichtste bij het huidige salaris ligt, waarbij die periodiek niet lager mag zijn dan het salaris dat men voor 1 december 2005 had (naast hogere bedrag).~~
- ~~Werknemers die op 1 december 2005 meer verdienen dan het maximum van de schaal die bij hun functie hoort houden ook dat bovenschalige deel dat ook wordt meegenomen met CAO-loonsverhogingen (indexatie).~~

#### **Artikel 6 Aanloopschaal**

Werknemers die vanaf 1 december 2005 intreden, kunnen voor maximaal 1 jaar worden beloond volgens de naastgelegen 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.

**Artikel 9 Jeugdlonen**

De jeugdlonen komen ~~vanaf 1 december~~ stapsgewijs te vervallen.

- ~~• Per 1 december 2005 vervalt het jeugdloon van een 16-jarige werknemer. De 16-jarige werknemer wordt beloond als een 17-jarige werknemer.~~
- Per 1 december 2006 vervalt het jeugdloon van een 17-jarige werknemer. De 16-jarige en 17-jarige werknemers worden beloond als een 18-jarige werknemer.
- Per 1 december 2007 vervalt het jeugdloon van een 18-jarige werknemer. De 16-jarige, 17-jarige en 18-jarige werknemers worden beloond als een 19-jarige werknemer.
- Per 1 december 2008 vervalt het jeugdloon van een 19-jarige werknemer. De 16-jarige, 17-jarige, 18-jarige en 19-jarige werknemers worden beloond als een 20-jarige werknemer.
- Per 1 december 2009 vervalt het jeugdloon van een 20-jarige werknemer. De 16-jarige, 17-jarige, 18-jarige, 19-jarige en 20-jarige werknemers worden beloond als een 21-jarige werknemer.

## Bijlage II

### Protocollen

- 1 **Levensloop. Partijen stellen een paritaire werkgroep in die voor 1 juli 2006 een voorstel doet voor een collectieve levensloopregeling.**  
~~Pensioen/Prépensioen/Levensloop Partijen stellen een paritaire werkgroep in die voor 1 november 2005 een plan gaat ontwikkelen met betrekking tot pensioen, prépensioen etc. Handhaving van de huidige pensioenleeftijden en het daarvoor geldende benodigde budget is daarbij uitgangspunt.~~
- 2 Arbozorg. Partijen stellen een paritaire werkgroep in die zal bezien wat de behoefte aan externe deskundigheid is en op welke wijze die kan worden ingeschakeld.  
~~Uitwerking zal zijn voor 1 juli 2005.~~
- 3 **WIA. Partijen volgen de bij de (aanverwante) houthandel- en wonenbranche gemaakte afspraken inzake de WIA. Indien dit naar oordeel van partijen noodzakelijk blijkt, worden aanvullende afspraken gemaakt.**  
~~Actieve reïntegratie. Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen het begrip "actieve reïntegratie" van artikel 22 lid 1 CAO nader bezien.~~
- 4 **Sociale partners ontwikkelen een cursus voor preventiemedewerkers. Partijen zullen bezien in hoeverre aansluiting kan worden gezocht bij ontwikkelde cursussen in aanverwante branches.**

### Bijlage III

#### Algemene en bijzondere voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering

Verzekeringnemer:	Stichting Sociaal Fonds voor de Parketvloerenondernemingen.
Verzekerden:	Verzekerd zijn de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Parketvloerenondernemingen. Hieronder zijn mede begrepen vakantie- en uitzendkrachten/seizoenwerkers en stagiaires.
Verzekerde bedragen:	€ 28.361,26 ingeval van overlijden ten gevolge van een ongeval; € 45.541,90 ingeval van blijvende invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering ingeval van gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.
Conditie:	Voorwaarden Persoonlijke Ongevallenverzekering (PO-89) met de Bijzondere Voorwaarden (CPO-90) artikel 3, 4 en 6.
Bijzondere voorwaarden:	<ol style="list-style-type: none"><li>3 Onder deze verzekering zijn uitsluitend verzekerd personen die ouder zijn dan 16 jaar, doch de 70-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, op voorwaarde dat zij niet lijden aan een bestaande ziekte, kwaal of lichaamsgebrek. Voor personen met bestaande lichaamsgebreken en/of kwalen is deze verzekering eveneens van kracht, doch in dat geval is het bepaalde in artikel 4 van deze bijzondere voorwaarden van toepassing.</li><li>4 Indien een ziekte, kwaal of gebrek een nadelige invloed heeft op het ontstaan van een ongeval of ongevalsletsel of op het verloop van het genezingsproces dan zal terzake van het ongeval niet meer worden uitgekeerd dan het geval zou zijn wanneer de verzekerde niet aan die ziekte, kwaal of dat gebrek zou hebben geleden.</li><li>6 Per verzekerde zullen nimmer hogere bedragen gelden dan € 500.000,00 in geval van overlijden en € 750.000,00 in geval van algehele blijvende invaliditeit.</li></ol>

De maximale vergoeding per één en hetzelfde vervoermiddel zal nimmer meer bedragen dan € 2.500.000,00.



## Bijlage IV

### Standaardregeling Arbeidstijdenwet

In de Arbeidstijdenwet is sprake van twee regimes: de standaardregeling (voor bedrijven en bedrijfstakken waar niets is vastgelegd over de werktijden) en de overlegregeling (de uiterste grenzen indien er afspraken gemaakt worden tussen werkgever en werknemer zoals in CAO's of op ondernemingsniveau).

De standaardnormen luiden voor werknemers van 18 jaar en ouder:

#### Maximum arbeidstijd standaardregeling

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 bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan de PVT, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer 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 V

### Verlofspaarregeling in de CAO Parketvloerenondernemingen

- 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 – verlofspaaartijd- 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.

#### 8 Garantieregeling

Het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Parket kan een bijdrage aan werkgevers die deelnemers aan de

verlofspaarregeling kennen opleggen ten behoeve van de uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan een verlofspaarregeling zoals genoemd artikel 36 van de CAO en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever. Zie artikel 30 CAO.

- 9 Inwerkingtreding  
Deze verlofspaarregeling treedt op 1 januari 2005 in werking.