

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

1-4-2016 tot en met 31-12-2017

INHOUDSOPGAVE PM
behorende bij de CAO voor Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	4
Artikel 1	5
Definities	5
Artikel 2	5
Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	8
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	8
Artikel 4	9
Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5	10
Indienstneming en ontslag	10
Artikel 6	11
Dienstrooster en arbeidsduur	11
Artikel 6A	12
Aanpassing arbeidsduur	12
Artikel 7	12
Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	12
Artikel 8	15
Bijzondere beloning/verzuimuren	15
Artikel 9	18
Zon- en feestdagen	18
Artikel 10	18
Geoorloofd verzuim	18
Artikel 11	20
Vakantie	20
Artikel 12	24
Vakantietoeslag	24
Artikel 12A	24
Extra uitkering	24
Artikel 12B	25
Resultaatafhankelijke uitkering	25
Artikel 12C	25
Facilitering betaling vakbondscontributie	25
Artikel 13	25
Arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2004	25
Artikel 13A	26
Arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004	26
Artikel 14	27
Uitkering bij overlijden	27
Artikel 15	28
Vrije uren voor oudere werknemers	28
Artikel 16	28
Scholing en vorming jeugdigen	28

Artikel 17	29
Pensioenregeling	29
Artikel 17A	30
Levensloopregeling	30
Artikel 18	30
Bedrijfsreglement	30
Artikel 19	30
Tussentijdse wijzigingen	30
Artikel 20	31
Duur van de CAO	31
Bijlage I	32
Bijlage II	34
Salarisschalen Forbo-Novilon B.V.	34
Bijlage III	36
Inconveniëntiematrix	37
Bijlage V	38
Beoordelingscriteria aanloopschalen	38
Bijlage VI	40
Protocol Wet verbetering Poortwachter/SUWI	41

© 2016 CAO-partijen en AWWN

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Forbo-Novilon B.V.;
- b. vakvereniging : FNV , CNV Vakmensen en/of De Unie;
- c. werknemer : de werknemer in volledige dienst van de werkgever, zowel mannen als vrouwen, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO. Op de parttime werknemer worden de arbeidsvoorwaarden naar rato toegepast;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 7 onder b.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
5. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen.

6. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
7. Veiligheid
De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
8. Sociaal beleid
Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever deze raad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- in het kader van opleiding wordt jaarlijks met de ondernemingsraad het opleidingsplan besproken. Beslissingen over opleiding van individuele werknemers worden genomen door de budgetverantwoordelijke manager. Bij een negatieve beslissing kan de werknemer zich wenden tot de directie. De directie volgt de procedure zoals omschreven in artikel 6A lid 3;
- beoordelingssystemen en overwerk;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim.

- a. Het beleid van de werkgever is erop gericht het aantal uitzendkrachten in het bedrijf (met uitzondering van de stalenafdeling) tot een verantwoord minimum te beperken. Gedurende de looptijd van deze CAO (01-04-16 tot 01-01-18) zullen voor elk jaar 10 uitzendkrachten doorstromen naar een vast dienstverband. Dit op voorwaarde dat de afspraak met betrekking tot het verantwoorde minimum wordt gerespecteerd en dat de benodigde productievolumes zich positief blijven ontwikkelen. Over dit onderwerp zal regelmatig overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden.
 - b. Uitzendkrachten in de stalen afdeling en vakantiekrachten, die onder de vanaf eind maart 2015 wettelijk toegestane doelgroepen vallen, worden de eerste 26 weken beloond volgens de beloningsregeling van de ABU-CAO (instroomtabel en normtabel). Bij voortzetting van de uitzendrelatie na 26 weken wordt de CAO van toepassing. Forbo Novilon zal zich niet voor financieel gewin onttrekken aan haar afspraken met de bij ABU aangesloten uitzendondernemingen indien de inlenersbeloning zal wijzigen naar aanleiding van de ABU branche afspraken. De overige uitzendkrachten worden beschouwd als vakkrachten. Op deze vakkrachten zijn vanaf de eerste dag de belonings-, toeslagen- en arbeidstijdregelingen van deze CAO van toepassing. Op alle uitzendkrachten wordt vanaf de eerste dag dat men bij de werkgever werkzaam is de reiskostenregeling toegepast.
 - c. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie die zich houdt aan de landelijke wet- en regelgeving voor eerlijk, gezond en veilig werken.
 - d. De werkgever zal periodiek nagaan dat, en toezien op, het door het uitzendbureau correcte toepassen van de arbeidsvoorwaarden op de uitzendkrachten (vergewisbeding).
 - e. Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detachingsperiodes bij Forbo Flooring/ Forbo Coevorden die voorafgaan aan de eerste arbeidsovereenkomst – voor de toepassing van de ketenbepaling – als één contract voor bepaalde tijd aangemerkt. Deze afspraak is van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan of verlengd vanaf 1 april 2016.
 - f. Voor de duur van de CAO is afgesproken dat de participatie van:
 - (i) jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (≥ 18 en ≤ 26 jaar)
 - (ii) Doelgroepen uit de participatiewetgeving (WWB/WSW/Wajong)
 - (iii) Uitkeringsgerechtigden van 50+ en 56+
 in totaliteit wordt verhoogd naar 3 procent van het personeelsbestand. Hierbij wordt samengewerkt met een externe begeleidingsinstantie. Deze doelgroepen worden minimaal ingeschaald in functiegroep I.
9. Bedrijvenwerk
1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen, waar mogelijk, faciliteiten verlenen.
 2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfskadergroepen van de vakverenigingen;

- b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfskadergroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling – als regel buiten de werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling – alleen in dringende gevallen – van bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfskadergroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
 3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfskadergroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfskadergroep en werkgever overleg plaats te vinden.
 4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
10. **Regeling werkgeversbijdrage**
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (Fonds Industriële Bonden). Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
11. Het werkgelegenheidsbeleid is een onderdeel van het sociale beleid van de werkgever. De werkgever zal niet tot collectief ontslag overgaan dan na tijdig overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties. Onder collectief ontslag wordt in dit verband verstaan ontslag van een in het licht van de betrokken onderneming aanzienlijk aantal werknemers.
De werkgever zal in de onderneming geen ongewenst gedrag toestaan en het optreden daarvan zoveel als mogelijk tegengaan. Daartoe zijn twee daartoe opgeleide vertrouwenspersonen actief.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze CAO.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van het op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfsreglement, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 en artikel 13A geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. De werknemer kan zich op vrijwillige basisperiodiek volgens de geldende voorschriften laten onderzoeken door een door de werkgever aan gewezen arts.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden, als bedoeld in artikel 7: 652 BW, tenzij schriftelijk een kortere termijn wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 BW en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7: 672 BW. In aanvulling op de wettelijke opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 7: 672 lid 2 BW bedraagt de opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
 - 15 jaar of langer, maar korter dan 20 jaar heeft geduurd: 4 maanden
 - 20 jaar of langer, maar korter dan 25 jaar heeft geduurd: 5 maanden
 - 25 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden;
 2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7: 672 BW.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, met inachtneming van één maand aanzegtermijn
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, met een aanzegtermijn van één maand,
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard door aanzegging door de werkgever met een termijn van één maand.
4. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden.

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

5. Indien in afwijking van het in lid 4 bepaalde, de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van één maand

gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

6. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW derde lid (opzegverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 onder b, c en d niet van toepassing.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week; echter op jaarbasis, middels 96 uur roostervrije tijd, gemiddeld 38 uur bedraagt;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, echter op jaarbasis, middels 96 uur roostervrije tijd, gemiddeld 38 uur bedraagt;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, echter op jaarbasis, middels 96 uur roostervrije tijd, gemiddeld 38 uur bedraagt.
 - d. Een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
 - e. Een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.
 - f. Werkgever stelt, met inachtneming van het gestelde in de Wet op de ondernemingsraden, met de ondernemingsraad de roosters vast op dagen en uren waarop de roostervrije tijd wordt genoten. Roostervrije tijd kan op deze wijze collectief en individueel worden ingeroosterd.
Voor dagdienstmedewerkers worden de roostervrije uren in blokken van 4 uur vastgelegd. Deze blokken worden per afdeling, in overleg met betrokken werknemer, ingeroosterd. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat per afdeling en per dagdeel als gevolg van arbeidsduurverkorting, maximaal één medewerker afwezig zal zijn.
 - g. Indien door bedrijfsomstandigheden de werknemer in opdracht van werkgever werkt op een roostervrije dag, wordt die dag gecompenseerd middels de vergoeding geregeld in artikel 8 lid 4 onder c sub 2.
2.
 - a. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
 - b. De ondernemingsraad wordt periodiek geïnformeerd over de toepassing van de arbeidstijden in geval van onvoorziene, incidentele, niet-periodieke behoeftes aan overwerk en de vakverenigingen worden periodiek geïnformeerd over de toepassing van arbeidstijden in geval van voorzienbare, structurele c.q. periodieke behoeftes aan overwerk.
3.
 - a. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in dagdienst tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf dagen van de kalenderweek.
 - b. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in 2-ploegendienst als regel tussen 05.00 en 24.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - c. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in 3-ploegendienst als regel tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 06.00 uur.
 - d. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor werknemers in de 4-ploegendienst als regel tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 22.00 uur.

- e. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor werknemers in de 5-ploegendienst als regel tussen zondag 06.00 uur en zondag 06.00 uur.
- 4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
 - 5.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever tijdig overleg plegen met de vakverenigingen.
 - c. Tot omvangrijk en langdurig overwerk zal niet besloten worden dan na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 6A

Aanpassing arbeidsduur

- 1. Verzoeken van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen of arbeidsplaats te wijzigen zullen door de werkgever conform de Wet aanpassing arbeidsduur worden beoordeeld.
- 2. De beslissing over een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt genomen door de budgetverantwoordelijke manager. Een eventuele afwijzing op het verzoek wordt binnen 4 weken schriftelijk gemotiveerd.
- 3. In geval van een afwijzing kan de werknemer zich wenden tot de directie. Alvorens een beslissing te nemen wint de directie advies in bij een paritair samengestelde commissie. Directie en ondernemingsraad wijzen beide leden van deze commissie aan.

Artikel 7

Funcatiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

- 1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op ontwikkeling van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en de stap in de aanloopschaal dan wel het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
 - d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling P&O, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz., te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten met instemming van de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder 2, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
 4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.
2. a. Aanloopschaal
De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een periodieke beoordeling. De momenten van beoordeling en beoordelingscriteria zijn opgenomen in bijlage V. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert, in een redelijke mate van zelfstandigheid, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejaarschaal.
 - b. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejaarschaal. Bij indiensttreding ontvangt deze werknemer in het algemeen het salaris bij 0 functiejares. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze salarisschaal is bereikt.
 - c. Bij het verlaten van de aanloopschaal na 30 september van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
3. a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejares te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejares worden toegekend.
 - b. Indien bij indiensttreding functiejares zijn vastgesteld, zal het aantal functiejares met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
4. Tijdelijke waarneming
 - a. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met

- hun eigen functie overeenkomt. Onder tijdelijke waarneming wordt maximaal een periode van 1 jaar verstaan.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken salarisschalen.
 - c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
- a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij het maximum aantal functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. In geval van bevordering na 30 september van enig jaar bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden en/of arbeidsongeschiktheid
 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden en/of arbeidsongeschiktheid in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
Bij algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan, niet meer afgebouwd.

7. Uitvoeringsbepalingen
 - a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat, indien de werkgever dat noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
 - b. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin de werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
9. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

Bijzondere beloning/verzuimuren

1. Algemeen
De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegendienst: 13,44%, voor de 3-ploegendienst: 21,38 % van het schaalsalaris, voor de 4-ploegendienst 25,94% van het schaalsalaris, voor de 5-ploegendienst 33,3% van het schaalsalaris.
 - b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst waarin hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
 - c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in 2-ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 4 onder e van dit artikel bepaalde.
Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in 2-ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a bedoelde toeslag.
Werknemers die voor een periode van meer dan 6 weken in 3-ploegendienst invallen, ontvangen de in lid 2 onder a bedoelde 3-ploegentoeslag.

Werknemers die voor een periode 8 weken in 4-ploegendienst invallen, ontvangen de in lid 2 onder a bedoelde 4-ploegentoeslag

Werknemers die voor een periode van 10 weken in 5-ploegendienst invallen, ontvangen de in lid 2 onder a bedoelde 5-ploegentoeslag.

- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode waarin hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster, dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2 onder b;
 2. indien hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand;
 3. indien hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 4. indien hij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
 5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;
 6. indien hij 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of tot de beëindiging van het dienstverband bij eerder vertrek.
3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst
- a. 1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per uur:
- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| op maandag t/m vrijdag | 0,05% van het maandsalaris |
| op zaterdag t/m zondag | 0,25% van het maandsalaris |
| op feestdagen | 0,35% van het maandsalaris. |
2. De consignatiedienst voor medewerkers in dagdienst zal van maandag t/m vrijdag als regel 16 uur per etmaal bedragen. Voor afwijkende productietijden, zoals bij feestdagen, fabrieksvakanties, collectieve roostervrije dagen, wordt de geconsigneerde periode per uur vastgesteld en beloond.
- b. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:
- | | |
|------|------------------------------------------------------|
| 1% | van het maandsalaris van maandag tot en met vrijdag; |
| 1,5% | van het maandsalaris op zaterdag; |
| 2% | van het maandsalaris op zon- en feestdagen. |
4. Beloning in afwijking van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling, met dien verstande dat voor overuren tot 39 uur per week geen overwerktoeslag geldt. Deze uren worden uitbetaald. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen desgewenst worden gecompenseerd in vrije tijd, die als regel binnen 12 maanden na de betreffende overschrijding moet worden opgenomen. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht met 100% per uur. Indien de compensatie niet in de genoemde periode in vrije tijd is opgenomen wordt deze uitbetaald. Op verzoek van de werknemer kan ook de onder c genoemde beloning worden opgenomen in tijd.
- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen de volgende percentages van het maandsalaris:
1. uren op maandag tot en met vrijdag 22.00 uur, tegen 150%,
 2. uren op zon- en feestdagen en van vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 24.00 uur: tegen 200%.
- Het verrichten van arbeid op aan eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 en 2 van dit lid c. Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b, wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 100% per uur.
- d. Per maand worden de ingevolge deze CAO toegekende percentages getotaliseerd.
- e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur:
- | | |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| op maandag tot en met vrijdag 22.00 uur | 50% |
| op zaterdag, zondag | 100% |
| op feestdagen | 100% ten opzichte van het maandsalaris. |
- f. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het maandsalaris, indien de rust tussen 2 wachten 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
5. Meeruren
Wanneer de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 6 lid 1 van een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst, ontvangt hij over deze meeruren de normale betaling, verhoogd met een toeslag van 40%.
6. Verzuimuren
- a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde, heeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen

dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, plus 1 extra slaapuur, met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding. De tijd gewerkt tussen 22.00 en 00.00 uur telt alleen mee voor een verzuimuur, indien de eindtijd van de werkperiode ligt na 00.00 uur.

- b. De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
7. Rusttijd in de fabriek, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur, als zodanig worden betaald.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en 1 keer per 5 jaar op Bevrijdingsdag 5 mei (lustrumjaar).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst, worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende dag of de daaraan voorafgaande;

- c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een van zijn ouders, schoonouders of niet onder d genoemde kinderen;
 - f. gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon en schoondochter;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor hem zelf dan wel zijn inwonende gezinsleden voor noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders alsmede elk 5-jarig lustrum daarna van het laatstgenoemde feest;
 - d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een bedrijfsgroepvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen;
 - 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
 Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreeerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of van een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.
5. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7: 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven onder b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 11

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur van de vakantie
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een wettelijke vakantie met behoud van salaris van 20 dagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer per vakantiejaar recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.
 - b. Onder vakantie, uitgedrukt in dagen of diensten, dient verstaan te worden dagen of diensten ter grootte van gemiddeld 8 uur.
 - c. Deze regeling is alleen geldig voor werknemers die in dienst zijn gekomen op of voor 31 maart 2016 en uiterlijk per 31 december 2016 hebben gekozen voor behoud van het recht op extra vakantie en behoud van vrije uren voor oudere medewerkers volgens artikel 15.:
De werknemer die vóór 1 juli van enig jaar de 40-, 45-, 50-, 55-, resp. de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft, in afwijking van de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 6, 7, 8, 9, respectievelijk 10 bovenwettelijke dagen of diensten.
 - d. Regeling Levensfasedagen
Voor werknemers in alle levensfasen worden hebben de mogelijkheid om extra

verlof op te nemen bij piektijden in privéleven of ter bevordering van eigen duurzame inzetbaarheid.

- Deze regeling levensfasedagen is geldig voor medewerkers in dienst gekomen op of na 1 april 2016 óf medewerkers in dienst gekomen op of voor 31 maart 2016 die uiterlijk op 31 december 2016 hebben gekozen voor gebruik van deze regeling, waarbij wordt afgezien van het recht op extra vakantie (art 11.2.c) en regeling vrije uren voor oudere werknemer (art 15).
 - Werknemers krijgen twee levensfaseverlofdagen per jaar toegekend. Deze levensfasedagen kunnen worden opgenomen in aanvulling op overig verlof. Deze dagen kunnen ook worden ingebracht binnen de verlofspaarregeling Forbo-Novilon B.V. en aangewend worden op latere leeftijd.
 - Overgangsmaatregelen:
 1. Werknemers in dienst voor 1-4-2016 en geboren op of na 1-1-1976 maar vóór 1-1-1986, krijgen in afwijking van 11.2.c. drieënhalve levensfasedagen per jaartoegekend.
 2. Werknemers in dienst voor 1-4-2016 en geboren vóór 1-1-1976, krijgen in afwijking van 11.2.c. viereñhalve levensfasedagen per jaar toegekend.
- e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikellid genoemde vakantie, berekend op de wijze zoals omschreven in lid 3.
3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van maandinkomen de werknemer aanspraak kan maken.
5. Aaneengesloten vakantie
- a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld uiterlijk binnen 4 weken na aanvraag overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten.
 - c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
 - d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven dat deze, tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van maandinkomen als bedoeld in lid 4 van dit artikel, voldoende zijn voor de onder b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6, of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem na overleg met de werknemer worden vastgesteld.
6. Snipperdagen
- a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantie aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 - c. De werknemer kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 onder a, c en d alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor pensioen. De werknemer heeft tevens de mogelijkheid om maximaal 5 bovenwettelijke dagen van de werkgever te kopen of maximaal tweemaal de jaarlijkse bovenwettelijke vakantie aan de werkgever te verkopen.
7. Niet opgenomen vakantie
- Indien vakantie-rechten niet vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin ze zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, zal de werkgever met instemming van de werknemer data vaststellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
8. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b.
 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. zwangerschap- en bevallingsverlof;
 - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - c. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, maar niet opgenomen verlof;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
 - f. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 7 onder b.1 en onder c, alsmede in artikel 10 lid 1 onder a, d, e, f en g gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een van de onder a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 onder a, d, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag. In dat geval zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het onder b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever met instemming van de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
- 10 Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien gewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van maandinkomen die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- 11 Verjaring en niet opgenomen vakantie-rechten bij einde dienstverband
De verjaringstermijn van vakantiedagen bedraagt 5 jaar, na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven. Indien het dienstverband hetzij door de werkgever hetzij door de werknemer wordt beëindigd, worden de op dat moment nog niet opgenomen vakantie-rechten aan de werknemer in geld uitgekeerd of overeenkomstig artikel 11 lid 10a vastgesteld.
- 12 Behoudens de situaties als bedoeld in lid 6 onder c en lid 10 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
- 13 Uitvoeringsbepalingen
De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

Artikel 12

Vakantietoelage

1. De werkgever zal aan de werknemer in de maand mei een vakantietoelage toekennen.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van 12x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand mei van het lopende vakantiejaar (inclusief eventuele wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid).
3. Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de vakantietoelage, waarop hij op dat moment aanspraak heeft verworven. Eventueel teveel uitbetaalde vakantietoelage wordt bij het einde van het dienstverband verrekend.

Artikel 12A

Extra uitkering

1. De werkgever zal aan de werknemer per kalenderjaar een 13e maand uitkeren. In de maand mei wordt inclusief de in Artikel 12 geregelde vakantietoelage $1\frac{1}{2}$ x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand mei uitbetaald en in de maand november $\frac{1}{2}$ x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand november.
Werknemers die slechts een gedeelte van één of beide kalenderhalfjaren in dienst zijn (geweest), hebben recht op een evenredig deel van de extra uitkering.

Artikel 12B

Resultaatafhankelijke uitkering

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de resultaatafhankelijke uitkering, zoals opgenomen in Bijlage VI voortgezet. De berekeningsbasis voor deze uitkering is gebaseerd op 14 maandsalarissen.

Artikel 12C

Facilitering betaling vakbondscontributie

Werkgever biedt de mogelijkheid dat vakbondsleden, die dit wensen, maandelijks hun betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op het bruto salaris. Hierdoor ontstaat voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel. Deze mogelijkheid wordt geboden mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2004

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals deze luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor zover hierna niet anders is bepaald. (De tekst van artikel 7: 629 BW is toegevoegd aan de CAO.)
2.
 - a. **Wettelijke loondoorbetaling**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wachttijd (= de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW van maximaal 52 weken, voorafgaand aan de eventuele toekenning van een WAO-uitkering. Deze wachttijd kan eventueel op grond van artikel 7: 629 lid 11 en 12 BW verlengd worden tot maximaal 104 weken) 70% van het maandinkomen worden doorbetaald, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet.
 - b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling**
Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan van maximaal 52/104 weken, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. **Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
 - d. **Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling worden verstrekt op het dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 100% van het maandinkomen.

Daarna geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 7 lid 6 onder b van deze CAO. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.

- e. Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werkloosheid
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen.
 - f. Voor de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.
- 3. Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 - 4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Artikel 13A

Arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziekte dag is gelegen op of na 1 januari 2004

- 1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziekte dag is gelegen op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals deze luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 2.
 - a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
 - e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

- Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer die voldoet aan de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter een aanvulling van 30%, tot 100% van zijn maandinkomen.
- f. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende zowel de eerste als de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
 - g. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
3. Artikel 13 lid 3 en 4 zijn van overeenkomstige toepassing.
 4. In het 3e, 4e en 5e ziektejaar vult de werkgever bij een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is het maandinkomen (inclusief eventuele wettelijke uitkeringen) aan tot respectievelijk 85, 80 en 75%.
 5. Artikel 7 lid 6 onder b (plaatsing in een lager ingedeelde functie) en artikel 8 lid 2 onder d (afbouw ploegentoeslag) zijn van toepassing op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die voor zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam blijft. Het streven is erop gericht om de werknemer hetzelfde aantal werkuren aan te bieden als voor zijn arbeidsongeschiktheid.
 6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkering te weigeren, respectievelijk in te trekken ten aanzien van medewerkers die
 - a. Geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan loonbetaling tijdens ziekte plaatsvindt, is ontstaan door het niet gebruiken van deze veiligheidsmiddelen.
 - b. Onvoldoende meewerkt aan de overeengekomen re-integratiestappen, dan wel aangeboden passende arbeid niet aanvaardt. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen, kan werknemer worden bewogen mee te werken aan de re-integratie door een opschorting of stopzetting van de loonbetaling.
 7. De werkgever faciliteert een verzekering voor de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die 35 tot 80% arbeidsongeschikt is, minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit kan benutten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werknemer. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig en gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2004. Bij de afspraak in lid 4 over aanvullingen is rekening gehouden dat het WGA-hiaat is verzekerd. Indien een werknemer ervoor kiest om dit WGA-hiaat niet te verzekeren, wordt een eventuele terugval in inkomen niet gedekt door aanvullingen van de werkgever.
 8. WGA-premie
De werkgever verhaalt 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers.

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend

salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de drie daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen als gevolg van het overlijden van de werknemer toekomt volgens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met , ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel 15

Vrije uren voor oudere werknemers

Deze regeling is alleen geldig voor werknemers die in dienst zijn gekomen op of voor 31 maart 2016 en uiterlijk per 31 december 2016 hebben gekozen voor behoud van het recht op extra vakantie en behoud van seniorenuren volgens artikel 11.2.c.

1. Werknemers van 60 jaar en ouder krijgen per jaar 10 dagen betaald (à 100%) verlof extra, die dienen te worden opgenomen in het jaar waarin deze worden toegekend. Van deze dagen mogen per jaar maximaal 5 dagen meegenomen worden naar het volgende jaar of gespaard worden in de verlofspaarregeling Forbo-Novilon B.V. Deze extra dagen vervallen:
 - a. Bij niet opname in het daaropvolgende jaar, geldend voor genoemde maximale 5 dagen
 - b. Bij het niet sparen van de maximaal 5 dagen in levensfasedagenregeling Forbo-Novilon B.V.
 - c. Bij niet opname in het jaar van toekenning voor het aantal dagen boven de genoemde maximale 5 dagen, die meegenomen mogen worden naar het volgende jaar of gespaard worden genoemde regeling.

Artikel 16

Scholing en vorming jeugdigen

- A. Vorming
Niet leerplichtige werknemers, met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of

één dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkmap wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

Artikel 17

Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling die is neergelegd in de statuten en reglementen van Stichting Pensioenfonds Forbo.
2. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen.
3. De pensioenregeling is in haar huidige opzet per 1 januari 2013 tot stand gekomen. De betreffende afspraken kunnen op hoofdpunten als volgt worden samengevat:
 - a. de pensioenregeling wordt gefinancierd door middel van een vaste, collectieve pensioenpremie, dat iedere 3 jaar opnieuw wordt vastgesteld.
 - b. Met betaling van deze vaste collectieve pensioenpremie heeft werkgever voldaan aan al haar verplichtingen.
 - c. De premie voor de periode van 1 april 2016 tot 1 april 2019, met de optie tot verlenging tot en met 31 december 2019 vastgesteld op 21% van de salarissom waarvan 1/3^e voor rekening komt van werknemers. voor zover de vaste premie toereikend is, vindt de opbouw van pensioenaanspraken plaats op basis van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling met een jaarlijkse pensioenopbouw van 1,875% met meeverzekering van 70% nabestaandenpensioen

4. In het kader van de opdracht tot pensioenuitvoering aan Stichting Pensioenfonds Forbo, hebben cao-partijen zich bij brief d.d. 12 november 2015 (kenmerk JD15-010spf) akkoord verklaard met de voorlegger en besluitenmatrix van het pensioenfondsbestuur d.d. 9 oktober 2015 (kenmerk PF15-043).
In samenhang hiermee dragen cao-partijen het pensioenfondsbestuur tevens op om:
- een beleggingsbeleid te voeren zoals dat aan de genoemde voorlegger en besluitenmatrix ten grondslag heeft gelegen en waarmee de risico's in de pensioenregeling overeenkomstig de bedoeling van cao-partijen voldoende beheersbaar blijven,
 - de risico's in de pensioenregeling nauwkeurig te monitoren, en cao-partijen ter zake te informeren, tenminste éénmaal per jaar en frequenter als ontwikkelingen daartoe aanleiding geven,
 - cao-partijen tijdig te raadplegen over voorgenomen besluiten die het risicoprofiel van het pensioenfonds zouden kunnen wijzigen.

Artikel 17A

Levensloopregeling

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

Artikel 18

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, waarin nadere regelen zijn opgenomen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

Artikel 19

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 20

Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking per 1 april 2016 en eindigt
31 december 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:
Forbo-Novilon B.V.
te Coevorden

Partijen ter andere zijde:
FNV te Amsterdam

Directie

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

Bijlage I

als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a van de CAO voor Forbo-Novilon B.V. te Coevorden.

Functie-indeling

Functiegroep	Functienaam
II	Algemeen productiemedewerker Stalenmedewerker
IV	Bedieningsman Bedieningsman LVT
V	Bedieningsvakman Bedieningsvakman LVT Beheerder Reststoffen Magazijnmedewerker Magazijnmedewerker/Heftruckchauffeur 1 ^e Stalenmedewerker
VI	Beheerder Magazijn Hulpgoederen Grafisch Vakman Inktmenger Pastamenger Beheerder/controleur walsen Operator A Telefoniste/Receptioniste
VII	Grafisch Technicus Kwaliteitsanalist/ Quality analyst Operator B Styling Operator Secretarieel Medewerkster Styling medewerker/kleurlaborant Gastdame
VIII	Administratief Medewerkster TD Assistent Groepsleider Groepsleider Grondstoffenmagazijn Groepsleider LVT Kleurmaker Medewerker verzendadministratie Werkvoorbereider/Planner Groepsleider MGP Marketing medewerker Coördinator company visits

Funcatiegroep	Funcienaam
IX	Kleurmaker Special Development Mechanisch Monteur Secretaresse Technisch Inkoper Project coördinator PM & Design Procesanalist
X	Elektro-/Elektronicamonteur Elektro-/Elektronicamonteur/Laagspanningsdeskundige Groepsleider B CAD/CAM operator Assistant HR manager Teamleider LVT Werkvoorbereider WTB International Sales assistant Orderreferent groepslanden export/NAIM Researchanalist Industrial Accountant
XI	Assistant R & D Teamleider expeditie 1e Orderreferent Product specialist Stockcontroller/Orderreferent Milieucoördinator Teamleider Stalen P&O Adviseur
XII	Groepsleider Onderhoudsdienst TD Planner Systeemontwerper/programmeur

Bijlage II

Salarisschalen Forbo-Novilon B.V.

Forbo Novilon B.V.												
Aanloop- en functievolverwingschaal per: 01-04-2016						1,40						
GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Pnt. ORBA	0-	18-	33-	48-	63-	78-	93-	108-	125-	145-	165-	185-205
Fase-3	1801,58	1834,55	1877,12	1916,60	1960,34	2016,96	2060,06	2139,76	2212,33	2326,25	2473,29	2647,42
Fase-2	1834,62	1871,16	1914,28	1956,15	2002,82	2061,82	2111,42	2192,28	2275,50	2402,99	2563,60	2754,85
Fase-1	1867,65	1907,76	1951,45	1995,71	2045,31	2106,69	2162,78	2244,84	2338,66	2479,73	2653,92	2862,26
0functiejr.	1900,71	1944,38	1988,65	2035,27	2087,81	2151,55	2214,12	2297,36	2401,82	2556,48	2744,20	2969,69
1functiejr.	1933,74	1980,98	2025,82	2074,85	2130,30	2196,44	2265,50	2349,87	2465,01	2633,25	2834,50	3077,11
2functiejr.	1967,41	2019,94	2063,61	2114,95	2171,63	2242,46	2318,03	2401,82	2525,58	2706,42	2921,31	3182,17
3functiejr.	2001,03	2057,13	2102,58	2153,92	2215,33	2286,74	2368,20	2457,32	2591,91	2782,58	3012,20	3293,19
4functiejr.	2035,85	2094,89	2142,12	2194,05	2259,59	2333,34	2419,55	2508,06	2652,13	2854,02	3100,72	3399,41
5functiejr.	2067,16	2130,94	2180,49	2234,80	2303,83	2377,66	2472,68	2559,44	2714,69	2927,76	3191,63	3508,58
6functiejr.	2100,82	2168,07	2218,26	2277,88	2345,18	2424,29	2521,06	2612,57	2776,65	3004,50	3279,59	3614,27
7functiejr.	2136,23	2206,46	2259,01	2319,82	2388,86	2472,68	2574,78	2660,38	2840,42	3080,10	3368,72	3724,06
8functiejr.								2711,77	2901,25	3149,15	3458,44	3834,44
9functiejr.									2966,74	3224,68	3547,60	3943,66
10functiejr.												4051,67

Forbo Novilon B.V.												
Aanloop- en functievolverwassing per: 01-01-2017						1,40 %						
GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Pnt. ORBA	0-	18-	33-	48-	63-	78-	93-	108-	125-	145-	165-	185-205
Fase-3	1826,80	1860,24	1903,40	1943,43	1987,78	2045,19	2088,90	2169,71	2243,30	2358,82	2507,92	2684,48
Fase-2	1860,30	1897,36	1941,08	1983,53	2030,86	2090,69	2140,98	2222,97	2307,35	2436,63	2599,49	2793,42
Fase-1	1893,79	1934,47	1978,77	2023,65	2073,95	2136,19	2193,06	2276,27	2371,40	2514,44	2691,08	2902,33
0functiër.	1927,32	1971,60	2016,49	2063,77	2117,04	2181,67	2245,12	2329,52	2435,44	2592,27	2782,62	3011,26
1functiër.	1960,81	2008,72	2054,18	2103,90	2160,13	2227,19	2297,21	2382,77	2499,52	2670,11	2874,19	3120,19
2functiër.	1994,95	2048,22	2092,50	2144,56	2202,03	2273,85	2350,49	2435,44	2560,94	2744,31	2962,20	3226,72
3functiër.	2029,04	2085,93	2132,01	2184,08	2246,35	2318,76	2401,35	2491,72	2628,20	2821,53	3054,37	3339,30
4functiër.	2064,35	2124,22	2172,11	2224,77	2291,22	2366,01	2453,43	2543,18	2689,26	2893,98	3144,13	3447,00
5functiër.	2096,10	2160,77	2211,01	2266,08	2336,09	2410,95	2507,30	2595,27	2752,70	2968,75	3236,31	3557,70
6functiër.	2130,23	2198,42	2249,31	2309,77	2378,01	2458,23	2556,36	2649,15	2815,52	3046,56	3325,51	3664,87
7functiër.	2166,14	2237,35	2290,63	2352,29	2422,31	2507,30	2610,83	2697,63	2880,19	3123,22	3415,88	3776,20
8functiër.								2749,73	2941,87	3193,23	3506,86	3888,12
9functiër.									3008,28	3269,83	3597,26	3998,87
10functiër.												4108,39

Bijlage III

bij de CAO 2016- 2017 voor Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

A. Duurzame inzetbaarheid

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de klankbordgroep Duurzame Inzetbaarheid voortzetten. Tevens zal onderzoek worden gedaan naar een duurzaam 3-ploegendienstrooster binnen de afdeling Productie.

De pilot flexibel roosteren binnen de afdelingen Customers Support en R&D wordt gecontinueerd. Voor de medewerkers in deze afdelingen in dagdienst en kantoor dienst gelden flexibele begin- en eindtijden, tenzij in overleg vaste begin- en eindtijden zijn vastgesteld, welke liggen tussen 07.00 en 18.00 op de eerste vijf werkdagen van de week (art. 6.3.a). Binnen deze flexibele begin- en eindtijden kan de werknemer met toepassing van het urenregistratiesysteem uren sparen en ontsparen. De randvoorwaarden van deze flexibele tijden dienen nog nader uitgewerkt te worden als onderdeel van een verlenging van de pilot uit 2015. Er zal een voorstel gedaan worden aan de vakbonden in het aanstaande najaarsoverleg 2016 met als doel deze randvoorwaarden vast te leggen. Op verzoek van de vakbonden vindt er een ledenraadpleging plaats onder de betrokken medewerkers over het uiteindelijke voorstel.

B. Interne Mobiliteit

Een werkgroep zal worden opgesteld om concrete voorstellen te doen ter bevordering van de interne mobiliteit. Deze voorstellen worden besproken tijdens voorjaarsoverleg 2017. Onderdelen die onder andere aan bod komen zijn:

- a) **Opzetten mobiliteitsprogramma**
- b) **Extra loopbaangesprekken**
- c) **Financiële foto en loopbaanscan**
- d) **Extra afbouwregeling bij inschaling in lagere functiegroep**

C. Uitwerking Sociaal Akkoord met betrekking tot private aanvulling WW en WGA

Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao overleg voeren over de uitwerking van de private aanvullende regeling voor het derde ww-jaar, zodra er landelijke duidelijkheid bestaat over de uitvoering en de premie. Cao partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013, en de brieven van de STAR van 24 december 2013, 11 juli 2014 én 24 november 2015 zijn gemaakt. Partijen zijn bereid een 5-jarige separate cao overeen te komen.

D. Solidariteitsbijdrage/ Internationaal vakbondswerk

Forbo zegt voor de looptijd van de cao een bijdrage toe van maximaal € 5.000 per jaar voor concrete projectvoorstellen of ondersteuning van een internationale organisatie die zich inzet voor het verbeteren van de werkomstandigheden van werknemers.

E. Code Verantwoordelijk Marktgedrag

Forbo neemt haar verantwoordelijkheid ten aanzien van het sociaal verantwoord aanbesteden en contracteren van diensten die vallen onder de Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Forbo sluit zich aan bij deze Code Verantwoordelijk Marktgedrag.

Bijlage IV
 bij de CAO voor Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

Inconveniëntiematrix

Uren		Zones						
van	tot	zo	ma	di	woe	do	vr	za
0	1	80	35	35	35	35	35	50
1	2	80	35	35	35	35	35	50
2	3	80	35	35	35	35	35	50
3	4	80	35	35	35	35	35	50
4	5	80	35	35	35	35	35	50
5	6	80	35	35	35	35	35	50
6	7	80	25	25	25	25	25	50
7	8	80	25	25	25	25	25	50
8	9	80	0	0	0	0	0	50
9	10	80	0	0	0	0	0	50
10	11	80	0	0	0	0	0	50
11	12	80	0	0	0	0	0	50
12	13	80	0	0	0	0	0	50
13	14	80	0	0	0	0	0	50
14	15	80	0	0	0	0	0	50
15	16	80	0	0	0	0	0	50
16	17	80	0	0	0	0	0	50
17	18	80	25	25	25	25	25	50
18	19	80	35	35	35	35	35	50
19	20	80	35	35	35	35	35	50
20	21	80	35	35	35	35	35	50
21	22	80	35	35	35	35	35	50
22	23	80	35	35	35	35	35	50
23	24	80	35	35	35	35	35	50

Bijlage V

bij de CAO voor Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

=====

Beoordelingscriteria aanloopschalen

Criterium	AANLOOPSCHAAL			FUNCTIEJAREN SCHAAL
	Salarisstep -3	Salarisstep -2	Salarisstep -1	Salarisstep 0
Zelfstandigheid	Werkt onder direct toezicht	Werkt onder frequent toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt redelijk tot geheel zelfstandig
Volledigheid	Geen relevante ervaring, of ervaring is onduidelijk of onbekend	Voert delen van kerntaken uit	Voert de belangrijkste kerntaken uit en enkele deeltaken	Voert alle aspecten van de functie uit

Bij de beoordeling is de score op volledigheid primair maatgevend. De score op zelfstandigheid kan maximaal 1 stap lager liggen. Salarisstep 0 van de functiejaarschaal kan alleen worden toegekend indien de functie conform de omschrijving volledig wordt uitgeoefend en dit tenminste redelijk zelfstandig geschiedt.

Toetsmomenten

Bij binnenkomst

Besluit: aanbieden of niet aanbieden van een vast of tijdelijk contract en op basis van beoordelingscriteria een aanloopschaal toekennen.

Einde proeftijd

Besluit: einde contract of definitief maken van het vast/tijdelijk contract en toetsen of indeling in aanloopschaal bij binnenkomst correct is geweest.

Beoordelingsmomenten

Eventueel wijziging salarispositie en eventueel aanpassing tijdpad voor de groei.

Werknemers in de functiegroepen 1 t/m 4 worden elke 3 maanden beoordeeld, in de functiegroepen 5 t/m 8 elke 6 maanden en in de functiegroepen 9 t/m 12 elke 9 maanden.

Formulier:

Betreft:

Beoordeling

Salarispositie

Inschatting benodigde training/opleiding

Inschatting tijdsduur totale groeitraject tot niveau 0

Vastleggen van gemaakte vorderingen

Vastleggen eventuele aanvullende afspraken

Procedure:

Leidinggevende vult in na overleg met zijn chef

Leidinggevende bespreekt met werknemer

Beiden tekenen voor gezien

Kopie voor werknemer

Formulier in personeelsdossier

Klachtenprocedure

De werknemer kan bij klachten over de beoordeling gebruik maken van de bij de werkgever van toepassing zijnde klachtenprocedure.

Evaluatie

De systematiek van aanloopschalen zal door partijen worden geëvalueerd.

Bijlage VI

bij de CAO voor Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

Resultaatafhankelijke uitkering

Domeinen	(--)	(-)	Doel	(+)	(++)
Productieresultaat (% van NSV)	<0,5%	>0,5% - <1%	>1% - <1,5%	>1,5% - <2%	>2%
Ziekteverzuimcijfer (% naar rato)	>5,5%	<5,5% - >5%	<5% - >4,5%	<4,5% - >4%	<4%

Voor 2016

Domeinen	(--)	(-)	Doel	(+)	(++)
Productieresultaat (% van NSV)	0,20%	0,40%	0,65%	0,90%	1,25%
Ziekteverzuimcijfer (% naar rato)	0,00%	0,15%	0,25%	0,50%	0,75%
Totaal	0,20%	0,55%	0,90%	1,40%	2,00%

Voor 2017

Domeinen	(--)	(-)	Doel	(+)	(++)
Productieresultaat (% van NSV)	0,20%	0,40%	0,65%	0,90%	1,25%
Ziekteverzuimcijfer (% naar rato)	0,00%	0,15%	0,25%	0,50%	0,75%
Totaal	0,20%	0,55%	0,90%	1,40%	2,00%

Protocol Wet verbetering Poortwachter/SUWI

Afspraken Wet SUWI en Wet Verbetering Poortwachter.

De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van deze CAO. Bij een volgende CAO worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nieuwe afspraken gemaakt.

Voorwaarden reïntegratiebedrijven.

De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van 1 of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen deze diensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zullen onder meer als criteria gelden de aanwezigheid van een privacyreglement, een klachtenregeling en het feit dat gemaakte afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

Inspanningsverplichtingen van de werkgever.

- Indien in het kader van re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- Periodiek wordt de ondernemingsraad geïnformeerd omtrent de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers binnen Forbo-Novilon.

Geslaagde re-integratie bij de eigen werkgever.

Er is sprake van geslaagde interne re-integratie bij de werkgever wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd. De werkgever kan ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne re-integratie als hij kan aantonen dat:

- er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
- de werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.

Geslaagde re-integratie bij een andere werkgever.

Er is sprake van geslaagde externe re-integratie wanneer de werknemer 13 weken tot tevredenheid van beide partijen in zijn of haar nieuwe functie heeft gefunctioneerd. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

Als een contract voor onbepaalde tijd niet mogelijk lijkt.

Wanneer uit nazorgcontacten blijkt dat herplaatsing bij een andere werkgever niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door het reïntegratiebedrijf de mogelijke vervolgacties met betrokken werknemer besproken.

In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit de subsidie en het Persoonsgebonden Reïntegratie Budget (PRB).

Second opinion

Tijdens de procedure van een zgn. second opinion zal het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, zal het maandinkomen niet met terugwerkende kracht worden verlaagd.

Naast bovenstaande afspraken wordt in de CAO vastgelegd:
Indien er sprake is van een lager salaris bij externe herplaatsing in het kader van reïntegratie ontvangt de werknemer gedurende (het restant van) de aanvullingsperiode (104 weken) een aanvulling op zijn inkomen tot 100% behorende bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste maandinkomen.

Regeling vergoeding studiekosten Forbo Novilon
NB Deze regeling is slechts ter informatie bijgevoegd en formeel geen onderdeel van de CAO

Regeling vergoeding studiekosten Forbo-Novilon B.V.

Doelstelling

Het opleidingsbeleid is erop gericht door middel van cursussen of trainingen de kennis en vaardigheden van werknemers zodanig te beïnvloeden dat:

- de werknemers kunnen voldoen aan de eisen die hun functie nu en in de toekomst aan hen stelt
- de capaciteiten van werknemers worden ontwikkeld ten behoeve van hun toekomstig functioneren uit oogpunt van loopbaanontwikkeling.

Uitvoering opleidingsbeleid

Ter realisering van de opleidingen stelt de organisatie tijd en/of geld beschikbaar. Aansluitend bij de organisatiedoelstellingen wordt jaarlijks een opleidingsplan en -budget vastgesteld.

In het opleidingsplan wordt vastgelegd welke werknemers welke opleiding gaan volgen. Het opleidingsplan wordt per afdeling opgesteld. Iedere leidinggevende komt met opleidingsvoorstellen op basis van:

- kennis en inzicht in vereiste kennis en vaardigheden van werknemers gebaseerd op huidige en toekomstige activiteiten van de organisatie
- kennis en inzicht in de mogelijkheden en wensen van de werknemers
- opleidingsmogelijkheden.

De individuele opleidingsvoorstellen worden tijdens de functioneringsgesprekken gemaakt. Per afdeling worden vervolgens prioriteiten gesteld, opdat de plannen binnen het beschikbare budget blijven.

Financiering opleidingen

Opleidingen die voor vergoeding in aanmerking komen, worden in twee categorieën onderscheiden:

Categorie A

Opleidingen die worden gevolgd op verzoek van de directie of die door de directie respectievelijk door de direct leidinggevende worden gekwalificeerd als zijnde primair in het belang van Forbo-Novilon B.V. De aan die opleidingen verbonden kosten (directe opleidingskosten, reis- en verblijfkosten, etc.) zullen voor 100% door Forbo-Novilon B.V. worden vergoed, terwijl tevens tijd ter beschikking zal worden gesteld voor de noodzakelijk tijdens werktijd te volgen lessen en bij te wonen bijeenkomsten.

Categorie B

Opleidingen die op eigen initiatief door een werknemer worden gevolgd, maar die naar het oordeel van de directie mede in het belang zijn van Forbo-Novilon B.V.

Voor de aan deze opleidingen verbonden kosten (directe opleidingskosten, reis- en verblijfkosten, etc.) zal door Forbo-Novilon B.V. een vergoeding worden toegekend. Deze bedraagt, afhankelijk van de beslissing van het management, minimaal 50% van de werkelijk gemaakte kosten. Tevens kunnen afspraken worden gemaakt met betrekking tot het ter beschikking stellen van tijd voor de noodzakelijk tijdens werktijd te volgen lessen en bij te wonen bijeenkomsten hoewel daarbij als uitgangspunt geldt dat studie in eigen tijd dient te worden gevolgd.

Terugbetalingsverplichting

Wanneer tijdens of binnen drie jaar na voltooiing van een door Forbo-Novilon B.V. geheel of gedeeltelijk vergoede opleiding de werknemer zijn arbeidsovereenkomst op eigen initiatief beëindigt, danwel Forbo-Novilon B.V. de arbeidsovereenkomst beëindigt om een reden die aan de werknemer kan worden toegerekend, geldt voor een opleiding die € 2.500,- of meer heeft gekost de volgende terugbetalingsregeling, tenzij tevoren andere afspraken zijn gemaakt.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- tijdens de opleiding: moet 100% van de door Forbo-Novilon B.V. voor de opleiding gemaakte kosten worden terugbetaald
- binnen een jaar na afsluiting van de opleiding: moet 75% van de door Forbo-Novilon B.V. voor de opleiding gemaakte kosten worden terugbetaald
- na één maar binnen twee jaar na afsluiting van de opleiding: moet 50% van de door Forbo-Novilon B.V. voor de opleiding gemaakte kosten worden terugbetaald
- na twee maar binnen drie jaar na afsluiting van de opleiding: moet 25% van de door Forbo-Novilon B.V. voor de opleiding gemaakte kosten worden terugbetaald.

Ingeval een werknemer tussentijds de opleiding op eigen initiatief afbreekt of door evident onvoldoende inzet het beoogde resultaat niet wordt bereikt, kan de werkgever een deel van de kosten op de werknemer verhalen. Dit ter beoordeling van de direct leidinggevende in overleg met de afdeling Personeel & Organisatie (P&O).

Aanmelden

De afdeling P&O coördineert de totstandkoming en de uitvoering van de opleidingsplannen. Een opleiding kan alleen worden gevolgd wanneer deze is opgenomen in het opleidingsplan of na akkoord van een leidinggevende die daarbij rekening houdt met noodzaak en het beschikbare budget.

Voor aanmeldingen voor een opleiding, seminar of congres, vult de aanvrager het formulier 'Aanvraag vergoeding studiekosten' in en zendt dit aan de budgetbevoegde manager voor akkoord via de direct leidinggevende. Indien de opleiding niet is opgenomen in het opleidingsplan dient de directie de aanvraag goed te keuren.

Indien getekend, wordt dit formulier geparafeerd na akkoord door de P&O-manager. Het origineel blijft bij de afdeling P&O in het persoonlijk dossier van de aanvrager; de kopie gaat via de budgetbevoegde terug naar de aanvrager.

Evaluatie

Door werknemers gevolgde opleidingen, waarvoor door Forbo-Novilon B.V. een vergoeding is toegekend, worden gedurende de opleiding de volgende evaluatiemomenten ingebouwd.

- 1 De studerende werknemer wordt geacht tussentijds cijferlijsten of tentamenresultaten te overleggen aan zijn/haar leidinggevende en aan de P&O-manager. Eventueel kan ook anders worden afgesproken.
- 2 Indien duidelijk is dat de studieresultaten beneden het gewenste niveau blijven, heeft Forbo-Novilon B.V. het recht de vergoeding van de studiekosten te beëindigen.

- 3 Na beëindiging van de studie is de medewerker verantwoordelijk voor het (binnen 4 weken na afronding) invullen van het formulier 'Evaluatie opleiding/cursus/congres/seminar' (te verkrijgen bij P&O) en dit tezamen met een kopie van het diploma of certificaat van deelname te overhandigen aan de direct leidinggevende en aan P&O.
- 4 De direct leidinggevende is verantwoordelijk voor het bespreken van het door de werknemer ingevulde evaluatieformulier (binnen 4 weken na afsluiting) met de werknemer en de toezending van het evaluatieformulier tezamen met een kopie van het diploma of certificaat van deelname aan de P&O-manager.
- 5 De afdeling P&O is verantwoordelijk voor de archivering van het evaluatieformulier, dat van dienst kan zijn bij het maken van opleidingsplannen en verder te nemen acties.

Bij deze evaluatie kan tevens in beschouwing worden genomen:

- het oordeel van de werknemer over kwaliteit en effectiviteit van de opleiding
- de bijdrage die de opleiding levert (of naar verwachting zal leveren) aan het functioneren van de werknemer in de huidige of toekomstige functie bij Forbo-Novilon B.V.
- de wenselijkheid dat ook andere werknemers worden gestimuleerd deze of soortgelijke opleidingen te gaan volgen.

Examenverlof

Voor het afleggen van examens of tentamens die in diensttijd vallen, zal op verzoek van de werknemer door de direct leidinggevende verlof worden gegeven.

Overige bepalingen

Indien de werknemer vóór indiensttreding bij Forbo-Novilon B.V. al bezig was met een studie, kan werknemer alleen voor vergoeding in aanmerking komen over de periode waarin hij/zij de studie volgt in dienstverband met Forbo-Novilon B.V. met inachtneming van het in de doelstelling van deze regeling bepaalde, tenzij anders is overeengekomen.

De werknemer ontvangt een exemplaar van deze regeling tezamen met het in te vullen formulier 'Aanvraag vergoeding studiekosten' en het formulier 'Evaluatie opleiding/cursus/congres/seminar', opdat hij met de inhoud en voorwaarden van deze regeling bekend is.