Collectieve arbeidsovereenkomst

voor

Forbo Flooring B.V. te Zaanstad

Looptijd: 01-01-2026 tot en met 31-12-2026

RVU-bepaling looptijd: 01-01-2026 tot en met 31-12-2028

Tussen de ondergetekenden

Forbo Flooring B.V. te Zaanstad

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht
CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

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

©2026 CAO-partijen
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 AWVN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 5
Definities 5
Artikel 2 5
Verplichtingen van partijen 5
Artikel 3 6
Verplichtingen van de werkgever 6
Artikel 4 10
Verplichtingen van de werknemer 10
Artikel 5 11
Indienstneming en ontslag 11
Artikel 6 12
Arbeidsduur en werktijden 12
Artikel 7 16
Functiegroepen en salarisschalen 16
Artikel 8 17
Toepassing van de salarisschalen 17
Artikel 9 18
Ploegendiensttoeslag 18
Artikel 10 20
Overwerk 20
Artikel 11 21
Vergoeding van consignatie 21
Artikel 12 21
Feestdagen 21
Artikel 13 22
Verzuim met behoud van het maandinkomen 22
Artikel 14 25
Vakantie 25
Artikel 15 28
Vakantietoeslag en 13e maand 28
Artikel 16A 28
Arbeidsongeschiktheid 28
Artikel 16B 30
Bonusregeling Ziekteverzuim 30
Artikel 17 30
Uitkering bij overlijden 30
Artikel 18 31
Tussentijdse wijzigingen 31
Artikel 19 32
Pensioenregeling 32
Artikel 20 32
Ziektekostenregeling 32
Artikel 21 32
Jubileumuitkeringen 32
Artikel 22 32
Ouderschapsverlof 32
Artikel 23 32
Aanvullende WGA-verzekering 32

Artikel 24 32
CAO à la carte 32
Artikel 25 33
Klachtenprocedure 33
Artikel 26 33
Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst 33
Bijlage A. 34
Functierangschikkingslijst 34
Bijlage B. 38
Salarisschalen 38
Bijlage C. 41
Beroepsprocedure inzake herclassificatie 41
Bijlage D. 43
Protocol Wet Verbetering Poortwachter 43
Bijlage E. 44
Aanvullende afspraken bij CAO 2026 44
Bijlage F. 46
Cao a la carte regeling 46
Bijlage G. 50
Tijdelijke RVU regeling 50
Bijlage H 57
Flexibele werktijden 57

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

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

2-2 Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen of bevorderen.

2-3 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.

Zij zullen voorts een ongestoorde voortgang van het bedrijf trachten te bevorderen en verstoring van de arbeidsrust trachten tegen te gaan voor zover dit redelijkerwijs van hen kan worden verwacht.

2-4 Het in 2-2 genoemde verbod tot staking geldt niet in geval van fusie, sluiting of ingrijpende reorganisatie van de personeelsbezetting, wanneer de vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben. In dat geval zullen de vakverenigingen staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

3-1 De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.

3-2 De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen tot inkrimping en/of overplaatsing van een aanmerkelijk deel van de werknemers moet overgaan, partijen ter andere zijde tijdig en volledig te informeren over de redenen die hiertoe hebben geleid, waarbij het - afhankelijk van de gegeven situatie - naar de mening van partijen gewenst kan zijn dat de vakverenigingen in de gelegenheid worden gesteld het oordeel van te goeder naam en faam bekend staande onafhankelijke deskundigen te vragen.

Zou over de vraag of inschakeling van zulke deskundigen noodzakelijk is verschil van mening ontstaan tussen partijen, dan leggen zij dit voor aan een door partijen aan te wijzen derde, wiens advies bindend is. De vakverenigingen zullen voorts ruimschoots gelegenheid hebben om met de werkgever overleg te plegen over de uit bovenvermelde oorzaken voor de desbetreffende werknemers voortvloeiende gevolgen.

3-3 Voorts verbindt de werkgever zich met partijen ter andere zijde overleg te plegen op welk tijdstip de ondernemingsraad over het te nemen besluit, als bedoeld in 3-2, moet worden geraadpleegd. Indien zwaarwichtige belangen zich verzetten tegen een raadplegen van een ondernemingsraad, voordat het besluit genomen is, zal de werkgever met partijen ter andere zijde overleg plegen wanneer de ondernemingsraad van een genomen besluit in kennis moet worden gesteld en moet worden geraadpleegd over de uitvoering daarvan.

Ingeval van fusie zal de werkgever, voordat de definitieve overeenstemming is bereikt, partijen ter andere zijde informeren over de motieven van de te verwachten sociale en economische gevolgen daarvan. Partijen ter andere zijde worden in de gelegenheid gesteld hun oordeel over de fusie te geven vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang.

3-4 In het kader van een op de continuïteit van de onderneming gericht beleid stelt de werkgever zich onder andere ten doel om aandacht te besteden aan de kwantiteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid in de onderneming. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet overgaan dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.

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

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

3-6-1 De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Onder ‘ingeleende arbeidskracht’ wordt in dit verband verstaan, de natuurlijke persoon die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

3-6-2 Wanneer de werkgever gebruikmaakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres en vergunningsnummer van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

3-7 a. De werkgever zal in het kader van het totale personeelsbeleid er naar streven gehandicapten, alsmede werknemers die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben, in dienst te nemen. Hierbij zal gelden dat in de eerste plaats rekening wordt gehouden met eigen werknemers die hun oorspronkelijke functie wegens medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen.

b. Voor de duur van de CAO is afgesproken dat 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 3 procent van het personeelsbestand bedraagt.
Hierbij wordt samengewerkt met een externe begeleidingsinstantie.

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

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

3-9 De werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling van werkgever noodzakelijk is, mag verwacht worden dat de werknemer hieraan redelijkerwijze zijn/haar medewerking zal verlenen.

3-10 Indien de werkgever een formatieplaats niet kan vervullen met een medewerker in het kader van loopbaan-, carrièreplanning of om sociale/medische redenen, ontstaat er een vacature. Bij een vacature zal de werkgever de werknemers tijdig de gelegenheid geven hiernaar te solliciteren. Indien vacatures niet intern kunnen worden vervuld, zal bij externe werving de vacature ook worden gemeld bij het UWV.

3-11 Overeenkomstig de bepalingen van de Wet flexibel werken kan de werknemer een verzoek indienen om de voor hem geldende arbeidsduur of arbeidsplaats te wijzigen. Indien dit door de werkgever niet mogelijk wordt geacht, wordt aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd aangegeven waarom het verzoek is afgewezen. Afwijzingen worden besproken in de OR-contactcommissie.

3-12 De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie die zich houdt aan de landelijke wet en regelgeving voor eerlijk, gezond en veilig werken. De werkgever zal periodiek nagaan dat, en toezien op het door het uitzendbureau correct toepassen van de arbeidsvoorwaarden op de uitzendkrachten (vergewisbeding).

3-13 De werkgever zal zich niet voor financieel gewin onttrekken aan haar afspraken met de bij ABU aangesloten uitzendondernemingen indien de inlenersbeloning zal wijzigen naar aanleiding van de ABU branche afspraken.

3-14 Arbeidsovereenkomsten in Fase A tussen de werknemer met andere werkgever(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn, moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:668a lid 1 BW.

3-15 **Bedrijvenwerk**

3-15-1 De directie is bereid aan de betrokken werknemersorganisaties een aantal faciliteiten te verlenen ten behoeve van het zogenaamde bedrijvenwerk, ervan uitgaande dat dit vakbondswerk binnen de onderneming tot doel heeft:

a. de communicatie tussen de vakverenigingen en hun leden te bevorderen en
b. bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad en onder voorwaarde dat de goede gang van zaken in de onderneming niet wordt verstoord.

3-15-2 Een en ander kan als volgt worden samengevat.

3-15-2-1 Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel:
de communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden te bevorderen;
bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad

3-15-2-2 Indien de vakverenigingen ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.

3-15-2-3 Indien de vakverenigingen de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakverenigingen met hun leden in de onderneming.
Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten 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 bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen;

e. het alleen in dringende gevallen en na vooroverleg met de betrokken afdelingschef binnen werktijd in de gelegenheid stellen van de voorzitter van de bedrijfsledengroep om contacten te hebben met de leden van zijn bedrijfsledengroep.

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

3-15-2-4 De werkgever stelt afschriften van algemene mededelingen aan het personeel ter beschikking van de voorzitter van de bedrijfsledengroep.

3-15-2-5 Ten behoeve van het bedrijvenwerk stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een aantal uren ter beschikking en wel 2½ uur per lid per maand van de bedrijfskadergroep.
De uur begroting zal in het periodiek overleg tussen werkgever en vakverenigingen ter discussie worden gesteld.

Voor leden van de bedrijfsledengroep geldt dezelfde regeling als voor OR-leden voor wat betreft vergaderingen en bijeenkomsten, vergoedingen en arbeidsvoorwaarden in het kader de bijeenkomsten, vergadering en alle andere van het kaderlidmaatschap afgeleide vergaderingen en overleg (bijlage B, Reglement OR Forbo Flooring, februari 2020).

3-15-2-6 De werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie als werknemer worden benadeeld. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.

3-15-2-7 Onvoorziene gevallen zullen punt van gesprek vormen in het periodiek overleg tussen partijen.

3-16 De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (Fonds Industriële Bonden).

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

4-1 De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de eisen van redelijkheid en billijkheid na te komen.

4-2 De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

4-3 De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem/haar kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4-4 De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4-5 De werknemer is gehouden zich voor wat zijn/haar dienst en schafttijd betreft te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstroosters.

4-6 De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.

4-7 De werknemer is, indien de werkgever dit verzoekt, verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde, later overeengekomen herzieningen daaronder begrepen, van toepassing wordt verklaard.

4-8 De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles, wat hem/haar ten gevolge van zijn/haar dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

4-9 De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Een werknemer, die reeds voor aanvang van het dienstverband een verbintenis als in voorgaande alinea genoemd heeft aangegaan, is verplicht daarvan uiterlijk binnen een week na het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

5-1 De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Van deze bepaling kan niet worden afgeweken.
Bij het aangaan van een dienstverband voor de duur van minimaal 6 maanden, geldt een wederzijdse proeftijd van maximaal 2 maanden, als bedoeld in artikel 7:652BW, tenzij schriftelijk een kortere termijn wordt overeengekomen. Gedurende de proeftijd alsmede bij het eindigen daarvan hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking met inachtneming van een opzegtermijn van één dag te beëindigen. Gedurende de proeftijd is het in artikel 7:670 BW bepaalde niet van toepassing.

5-2 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van

de proeftijd als bedoeld in 5-1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, bedraagt de termijn van opzegging:

5-2-1 voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken, welke termijn voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd in dienst is geweest, wordt verlengd met 1 week, ook voor deze verlenging geldt een maximum van 13 weken;

5-2-2 voor de werknemer ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn/haar meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging nooit minder dan een maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

5-3 Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

5-4 Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie, of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich met de contracterende vakverenigingen in verbinding stellen om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen, en de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakverenigingen te bespreken.

5-5 In geval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden, dat bij aanzegging van het ontslag naast het bedrijfsbelang ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen.

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

Artikel 6

Arbeidsduur en werktijden

6-1-1 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers werkzaam in de dagdienst gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

6-1-2 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers werkzaam in een tweeploegendienst gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

6-1-3 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers werkzaam in de drieploegendienst (semicontinudienst) gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

6-1-4 De gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis zal per afdeling respectievelijk divisie worden vastgesteld op de volgende wijze:
-1 x 4 uur per 2 weken of
-1 x 8 uur per 4 weken.
Op roostervrije dagen wordt door werknemers, voor wie deze zijn vastgesteld, met behoud van salaris niet gewerkt. De niet opgenomen dagen vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen te genieten.

6-2-1 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers van de dagdienst als regel tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

6-2-2 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in tweeploegendienst als regel tussen 05.00 en 24.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

6-2-3 De werktijden volgens dienstrooster voor de werknemers in een drieploegendienst worden zodanig vastgesteld dat tussen het tijdstip van afgaan en het tijdstip van opkomen gedurende een ononderbroken periode van ten minste 39 uren, waarvan 24 uren op zondag, niet in een drieploegendienst wordt gewerkt.

6-3-1 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor de werknemers in de vierploegendienst gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.

6-3-2 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in vierploegendienst als regel tussen zondagavond 22.00 uur en zaterdagavond 22.00 uur.

6-4 De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt in de vijfploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.

6-5 De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan na overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen.
Voor het verrichten van roosterarbeid op zondagen zal vooraf overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.

6-6 **Artikel 6-6**

6-6-1 **Regeling seniorenuren**

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 seniorenuren en behoud van het recht op extra vakantie volgens artikel 14-2-2.

Werknemers van 58 jaar of ouder kunnen op hun verzoek per kwartaal extra vrije uren opnemen.

6-6-1-1 De beschikbare vrije uren bedragen voor werknemers die op de eerste dag van het kwartaal de leeftijd hebben bereikt van:
- 58 jaar: 8 uur per kwartaal
- 59 jaar: 16 uur per kwartaal
- 60 jaar: 24 uur per kwartaal
- 61 jaar: 32 uur per kwartaal
- 62 jaar tot en met 66 jaar: 40 uur per kwartaal.

6-6-1-2 Deze werknemers ontvangen over de extra vrije uren 85% van het afgeleide maandinkomen.

6-6-1-3 De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding roostermatig vastgelegd en wel per kwartaal.

6-6-1-4 Maken de betrokken werknemers wegens arbeidsongeschiktheid of vrijwillig geen gebruik van deze uren, dan vervalt hun aanspraak hierop. De aanspraak zal in geen geval door uitbetaling in geld mogen worden vervangen.

6-6-1-5 De extra vrije uren zullen geen invloed hebben op eventuele uitkeringen ingevolge de sociale wetten, de pensioenaanspraken, de gratificatie en de vakantietoeslag.

6-6-2 **Regeling Levensfasedagen**

Voor werknemers in alle levensfasen is het mogelijk om extra verlof op te nemen.

6-6-2-1 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 de regeling seniorenuren (art 6-6-1) en regeling extra verlof op grond van leeftijd of diensttijd (art 14-2-2).

6-6-2-2 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 bestaande verlofspaarregeling en aangewend worden op latere leeftijd.

6-6-2-3 Overgangsmaatregelen:

a. Werknemers in dienst voor 1-4-2016 en geboren op of na 1-1-1976 maar vóór 1-1-1986, krijgen in afwijking van 6-6-2-2 drieënhalve levensfasedagen per jaar toegekend.

b. Werknemers in dienst voor 1-4-2016 en geboren vóór 1-1-1976, krijgen in afwijking van 6-6-2-2 vierenhalve levensfasedagen per jaar toegekend.

6-6-3 Generatiepactregeling

6-6-3-1 Werknemers die de leeftijd bereiken van maximaal 5 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd kunnen op vrijwillige basis vanaf 1 april 2021 gebruik maken van de Generatiepactregeling.

6-6-3-2 In ruil voor deelname aan deze regeling ziet de werknemer af van de regelingen seniorenuren en extra verlof op grond van leeftijd en diensttijd (artikel 6-6-1 en 14-2-2) en in ruil voor deelname aan de Generatiepact regeling afziet van dit recht.

6-6-3-3 Werknemer werkt 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6-6-1. Bij een deeltijd dienstverband (met een ondergrens van 80%) geldt deze vergoeding naar rato van het aantal contracturen. Voor de vaststelling van het aantal contracturen wordt als peildatum 12 maanden voor datum van deelname gehanteerd.

6-6-3-4 Werknemer ontvangt 90% van het oorspronkelijke maandinkomen. De afdracht van de pensioenpremie vindt plaats op basis van het oorspronkelijke dienstverband.

6-6-3-5 Bij deelname aan deze regeling door de werknemer bestaat geen recht tot herstel van de oorspronkelijke arbeidsduur van het dienstverband en herstel van de ontziebepalingen.

6-6-3-6 Werknemers die gebruik maken van deze regeling kunnen niet verplicht worden tot overwerk, dit is alleen mogelijk op vrijwillige basis in geval van bijzondere bedrijfsomstandigheden. In geval de werknemer overuren verricht, is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor overwerk van deze CAO.

6-6-3-7 Over het percentage dat er niet wordt gewerkt, vindt geen opbouw van vakantierechten plaats.

6-6-3-8 Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden.

6-6-3-9 Werknemer geeft minimaal 3 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum aan bij de werkgever gebruik te willen maken van de regeling.

6-7 Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen eenmalig gebruik maken van de mogelijkheid om financieel advies in te winnen om weloverwogen keuzes te maken ten aanzien van hun financiële situatie. Maximale vergoeding bedraagt € 300,00 exclusief BTW. De kosten kunnen worden gedeclareerd tegen het overleggen van een factuur.

6-8 Werknemers hebben, eventueel met hun partner, de gelegenheid maximaal 3 dagen op te nemen in het kader van een in overleg met de werkgever vast te stellen pensioneringcursus. Deze cursusdagen komen voor rekening van de werkgever, alsook de daarmee gepaard gaande cursuskosten. Gebruik maken van de pensioneringscursus is mogelijk vanaf 6 maanden voorafgaand aan pensionering.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

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

7-1-2 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de groep waarin zijn/haar functie is ingedeeld, de bij deze groep behorende salarisschaal, zijn/haar schaalsalaris en het aantal functiejaren waarop zijn/haar schaalsalaris is gebaseerd.

7-2-1 De werknemer die nog onder de aanloopschaal valt, ontvangt het schaalsalaris dat als volgt wordt vastgesteld. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, kan één schaal lager worden ingeschaald dan in de voor de functie van toepassing zijnde schaal (aanloopschaal). Dit is mogelijk gedurende een beperkte periode afhankelijk van de hoogte van de functiegroep die geldt voor betrokkene en wel als volgt:

Groep 1 t/m 4 : maximaal 6 maanden
Groep 5 t/m 8 : maximaal 1 jaar
Groep 9 en hoger : maximaal 2 jaar.

7-2-2 De werknemers die niet onder de aanloopschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris conform de functiejarenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze groep is bereikt.

7-2-3 Bij het verlaten van de aanloopschaal na 30 juni van enig jaar bestaat geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

7-3-1 Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem/haar op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem/haar in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.

7-3-2 Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.

7-4 Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, zoals bijvoorbeeld door afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris,

onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

7-5 De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

8-1-1 Werknemers die definitief worden ingedeeld in een hogere functiegroep en over de voor die groep vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de 1ste van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

Bij indeling in een hogere salarisschaal van werknemers die onder de functiejarenschaal vallen, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

8-1-2 Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Een tijdelijke waarneming in een hogere functiegroep kan maximaal een jaar aaneengesloten duren. Daarna wordt gehandeld volgens het in 8-1-1 bepaalde.

8-1-3 Voor iedere volledige dienst waarin de hogere functie in opdracht van of namens de werkgever wordt vervuld, ontvangt de werknemer een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen.

8-2-1 Werknemers, die definitief worden ingedeeld in een lagere functiegroep, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functiegroep is geschied.

8-2-2 Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

8-2-3 Vindt deze indeling plaats buiten toedoen van de werknemer of als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel medische redenen, dan wordt de werknemer die jonger is dan 55 jaar via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn laatstgenoten schaalsalaris blijft.

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

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

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

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

Vindt deze tijdelijke indeling plaats door eigen toedoen of op eigen verzoek dan wordt de werknemer met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing geschiedt, ingedeeld in een lagere functiegroep.
De verlaging van het schaalsalaris bedraagt dan het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstvolgende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

Artikel 9

Ploegendiensttoeslag

9-1-1 De werknemers die arbeid in ploegendienst verrichten, ontvangen per week de volgende toeslagen (voor gedeelten van de week naar evenredigheid):

-tweeploegendienst:	13,50%
-drieploegendienst:	20,00%
-vierploegendienst:	33,00%
-vijfploegendienst:	45,89%.

9-1-2 De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek of om medische redenen, waarbij het advies van de bedrijfsarts bindend is, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij/zij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag van het verschil tussen oude en nieuwe toeslag, respectievelijk oude toeslag en schaalsalaris op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode (mits het nieuwe totale maandinkomen - inclusief ploegentoeslagen - lager is dan het oude maandinkomen):

9-1-2-1 indien hij/zij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;

9-1-2-2 indien hij/zij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

9-1-2-3 indien hij/zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende maanden
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;

9-1-2-4 indien hij/zij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende maanden
80% gedurende 5 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;

9-1-2-5 indien hij/zij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing dan wel 30 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt
100% tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of tot de beëindiging van het dienstverband bij eerder vertrek.

9-1-2-6 De reeds op werknemer van toepassing zijnde afbouw van de ploegentoeslag zal worden gestopt op het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt. Derhalve vindt dan geen verdere afbouw meer plaats.

9-2 Werknemers die arbeid verrichten buiten het voor hen normaliter toepasselijke dienstrooster als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, ontvangen voor zover daardoor de normale arbeidsduur van het oorspronkelijke dienstrooster niet wordt overschreden, met ingang van de dag van overplaatsing de beloning overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst, met dien verstande dat de werknemer:

9-2-1 voor iedere over- en terugplaatsing al of niet onderbroken door een weekend een extra vergoeding van 1% van het schaalsalaris van de betrokkene bij 0 functiejaren ontvangt. Geen vergoeding wordt verleend indien de overplaatsing geschiedt op eigen verzoek van betrokkene of indien er sprake is van een ten minste 3 weken van tevoren bij betrokkene bekend gemaakte roosterwijziging;

9-2-2 ten minste het totaal aan ploegentoeslag zal ontvangen dat hij/zij in de week van de overplaatsing respectievelijk de nieuwe week zou hebben verdiend als hij/zij niet was overgeplaatst;

9-3 Onder jaarsalaris wordt in dit artikel verstaan 12 x het schaalsalaris.

9-4 Werknemers van 55 jaar en ouder, die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een passende functie in dagdienst of in ploegendienst met een lagere toeslag, behouden hun toeslag.

Artikel 10

Overwerk

10-1 Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk, boven de normale arbeidsduur van het dienstrooster.

Werken op ingeroosterde ATV-dagen wordt als overwerk beschouwd, indien niet 3 weken of langer van tevoren aan betrokkene gemeld is dat op de ingeroosterde ATV-dag moet worden gewerkt.

10-2 Overwerk vindt alleen plaats op basis van vrijwilligheid. Werkgever kan bij toenemende productie of overige activiteiten/calamiteiten binnen Forbo de werknemer verzoeken om over te werken, als dit verzoek op tijd en in overleg met de werknemer plaatsvindt.

10-3 Indien het te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hiervan vooraf mededeling doen aan de ondernemingsraad, onverminderd het recht van de ondernemingsraad en de vakverenigingen met de werkgever hierover van gedachten wisselen. De werkgever zal desgevraagd van het verrichte overwerk inzage geven aan de ondernemingsraad.

10-4 Overwerk zal zoveel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is. Indien overwerk op deze wijze wordt ingehaald, zal dit als regel binnen 2 maanden nadat het overwerk is verricht geschieden. Voor de compensatie geldt dat eveneens de toeslag op het schaalsalaris in vrije tijd kan worden opgenomen Werknemers hebben daarnaast de keuzemogelijkheid om bestaande (reeds eerder opgebouwde uren) te laten uitbetalen met een maximum van 100 overuren per persoon per kalenderjaar

10-5 Overwerk wordt per uur beloond met:

10-5-1 0,87% van het schaalsalaris (0,87% = 1½ uur), met dien verstande dat:

10-5-2 1,16% van het schaalsalaris (1,16% = 2 uur) wordt betaald over de uren op zaterdag van 06.00 uur tot zondag 24.00 uur en op een niet op zondag vallende feestdag

10-6 Over de krachtens de Arbeidswet vereiste schafttijd ten gevolge van overwerk en voor zover doorgebracht op het fabrieksterrein wordt het salaris verhoogd met een toeslag voor overwerk van 0,29% van het schaalsalaris (0,29% = ½ uur) tot maximaal een half uur doorbetaald.

10-7 In afwijking van het in 10-1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:

10-7-1 indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een kwartier per dienst wordt overschreden;

10-7-2 arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het voor betrokkene geldende salaris volledig door de werkgever werd doorbetaald;

10-7-3 arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren, anders dan bedoeld in 7-4, 13 en 14.

10-8 Indien de werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever een extra reis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij/zij hiervoor een vergoeding van:

-0,58% van het schaalsalaris (0,58% = 1 uur), wanneer dit plaatsvindt op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur;

-0,87% van het schaalsalaris (0,87% = 1½ uur), wanneer dit plaatsvindt op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur, alsmede op zaterdag tussen 00.00 en 18.00 uur;

-1,16% van het schaalsalaris (1,16% = 2 uur), wanneer dit plaatsvindt op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur, op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur, zomede op zondag de gehele dag.

10-9 De werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 23.00 en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, behoeft niet eerder met zijn/haar normale arbeid te beginnen dan nadat hij/zij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 11

Vergoeding van consignatie

11-1 Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,87%, op zaterdagen 2,03% en op zon en feestdagen 2,61% van hun schaalsalaris.

11-2 De consignatievergoeding kan voor 50% in vrije tijd worden opgenomen en wordt dan in mindering gebracht op de in 11-1 genoemde vergoeding.

Artikel 12

Feestdagen

12-1 Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen verstaan: nieuwjaarsdag, paaszondag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinksterzondag, pinkstermaandag, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

12-2 De feestdagen worden voor de toepassing van dit en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht te lopen van 06.00 tot 06.00 uur.

12-3 Op feestdagen wordt met uitzondering van de vijfploegendienst als regel niet gewerkt.

12-4 Als de feestdag niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt en niet wordt gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.

12-5 Indien op, niet volgens dienstrooster vrije dag vallende feestdagen wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in 10-5-2 bepaalde.
Indien deze gewerkte uren op een andere door de werkgever aan te wijzen dag met evenzo vele uren vrijaf worden gecompenseerd met behoud van salaris, wordt de overwerkbeloning verminderd met 0,58% van het schaalsalaris.
Indien het de werkgever echter onmogelijk is vrije uren te geven, zal hiervoor als compensatie voor elke van deze uren een evenredig deel van het maandinkomen worden doorbetaald.

12-6 Voor het werken op ingeroosterde feestdagen voor vijf-ploegenmedewerkers wordt een toeslag van 200% betaald (dit is 1,16% per uur) Naar keuze wordt deze geheel uitbetaald ofwel voor 50% uitbetaald en voor 50% in vrije tijd genoten.

Artikel 13

Verzuim met behoud van het maandinkomen

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

13-1-2 In afwijking op het anders en overigens in artikel 7:628 BW en artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende:
-bij arbeidsongeschiktheid van de werknemers geldt het in artikel 16 bepaalde.

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

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

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

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

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

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

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

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

13-2-8 gedurende de periode van bevalling van de echtgenote.
Volgens wettelijke bepalingen wordt aan de vrouwelijke werknemer gedurende minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof verleend, waarbij naar keuze tussen 6 en 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum bevallingsverlof wordt verleend en waarbij het restant van de 16 weken verlof na de bevalling wordt verleend. De vrouwelijke werknemer kan de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan;

13-2-9 gedurende vijf dagen[1] ten behoeve van betaald geboorteverlof na bevalling van de echtgenote; het geboorteverlof mag binnen de eerste 4 weken na de bevalling worden opgenomen;
daarnaast heeft werknemer het recht om aanvullend geboorteverlof[2] voor 5 maal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV van 70% van het (maximum-)dagloon; werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende 2 maal de wekelijkse arbeidsduur en gedurende de hierop volgende 3 maal de wekelijkse arbeidsduur tot 80% van het oorspronkelijke salaris;

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

13-2-11 gedurende één dag bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders van de werknemer en bij 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e);

13-2-12 gedurende één dag bij 25-, 30-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;

---

[1] *eenmaal voor de werknemer geldende arbeidsduur per week*
[2] *de opbouw van (wettelijke) vakantiedagen vindt plaats op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur*

13-2-13 gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist, voor hem/haarzelf dan wel zijn/haar inwonende gezinsleden, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld;

13-2-14 gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur in verband met een calamiteit in de privésfeer van de werknemer. De werkgever kan op verzoek een bijzondere regeling treffen;

13-2-15 gedurende maximaal de in hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg bedoelde periode van kortdurend zorgverlof. Het verlof wordt doorbetaald ter hoogte van 80% van het maandinkomen. Met personen als bedoeld in artikel 5:1 tweede lid, van genoemde wet, worden gelijkgesteld de ouders en kinderen die uitwonend zijn;

13-2-16 gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn/haar schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn/haar arbeid te verrichten en hij/zij hiervoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen;

13-2-17 gedurende maximaal 1 dag per jaar voor verhuizing ingeval sprake is van een zelfstandige huishouding;

13-2-18 gedurende 2 x één dag per jaar indien om reden van renovatie 2 x in één jaar verhuisd moet worden.

13-2-19 gedurende 26 maal de wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 6:3/3a van de Wet arbeid en zorg ten behoeve van ouderschapsverlof. Voor 9 van deze 26 weken heeft werknemer recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV van 70% van het (maximum-)dagloon, mits deze 9 weken worden opgenomen binnen 12 maanden na de geboorte van het kind; werkgever vult deze uitkering aan tot 85% van het oorspronkelijke salaris. De overige 17 weken blijven onbetaald. Zie voor het opnemen van ouderschapsverlof ook artikel 22.

13-3 De werknemer behoudt het recht op doorbetaling van salaris indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

13-4 De werkgever zal indien ten gevolge van productiebeperking de noodzaak zich voordoet een aantal werknemers collectief over te plaatsen naar een lager betaalde dienst tijdig contact opnemen met de vakverenigingen, opdat over de beloning overleg kan plaatsvinden.

13-5 Indien de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dit toelaten wordt aan de werknemers, leden van een der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergadering van in de statuten voorziene organen, op tijdig verzoek van het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van het maandinkomen gegeven.

13-6 Voor wat betreft deelneming aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakverenigingen met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven. Indien deze mogelijkheid alsdan blijkt te bestaan, zal het salaris over de desbetreffende periode worden doorbetaald.

Artikel 14

Vakantie

14-1 **Vakantiejaar**
Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.

14-2 **Vakantieduur**

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

14-2-2 **Regeling extra verlof op grond van leeftijd of diensttijd**
Deze regeling is alleen van toepassing op 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 6-6-1, en daarmee afzien van de regeling levensfasedagen (artikel 6-6-2). De werknemer heeft per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van het maandinkomen:

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

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

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

14-3 **Berekening vakantie bij in of uitdiensttreding**
Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die vóór of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

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

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

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

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij/zij bij zijn/haar vorige werkgever(s) verworven maar nog niet opgenomen heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel vakantie zonder behoud van maandinkomen de werknemer aanspraak kan maken.

14-5 **Aaneengesloten vakantie**

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

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

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

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

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

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

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

14-6 **Collectieve vakantiedagen**

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

14-7 **Opnemen van vakantiedagen**

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

14-8 **Niet opgenomen vakantie**

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

14-9 **Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking der werkzaamheden**

14-9-1 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij/zij wegens het niet verrichten van zijn/haar werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

14-9-2 Het onder 14-9-1 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn/haar werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- zwangerschaps- of bevallingsverlof;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;

14-9-3 De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd, welke hij/zij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem/haar krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

14-10 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

14-10-1 Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in 14-9-2-1, alsmede in 13-2-1, 13-2-2, 13-2-3, 13-2-8 en 13-2-1-4 gelden niet als vakantiedagen.

14-10-2 Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd.

14-10-3 Indien op grond van het bepaalde in 14-10-2 aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop deze alsnog kunnen worden opgenomen.

14-11 **Vakantie bij ontslag**

14-11-1 Bij het einde van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem/haar nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzegtermijn worden vastgesteld.

14-11-2 Heeft de werknemer de hem/haar toekomende vakantie niet geheel opgenomen, dan zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.

14-11-3 Teveel genoten vakantie zal worden verrekend.

14-11-4 De werkgever reikt de werknemer op zijn/haar verzoek bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

14-12 **Verjaring**
Vakantie die niet is opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarop de aanspraak is ontstaan, verjaart.

Artikel 15

Vakantietoeslag en 13e maand

15-1 De werkgever zal aan de werknemer in de maand mei een vakantietoeslag toekennen.

15-2 De vakantietoeslag bedraagt per kalenderjaar 8% van 12 x het maandinkomen (inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid die via werkgever worden betaald) over de maand mei van het lopende vakantiejaar.

15-3 Artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon/minimumvakantiebijslag blijft buiten toepassing.

15-4 De werkgever zal aan de werknemer als vorm van winstdeling per kalenderjaar een 13e maand uitkeren. In de maand mei wordt inclusief de in lid 2 van dit artikel geregelde vakantietoeslag 1½ x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand mei uitbetaald en in de maand november ½ x het door de werknemer verdiende maandinkomen over de maand november.

15-5 Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de vakantietoeslag en 13e maand waarop hij/zij op dat moment aanspraak heeft verworven. Eventueel teveel uitbetaalde vakantietoeslag en 13e maand, wordt bij het einde van het dienstverband verrekend. De werknemer die nog geen volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag en 13e maand.

Artikel 16A

Arbeidsongeschiktheid

16A-1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem/haar de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

16A-2 **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.

16A-2-1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.

16A-3 **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

16A-3-1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder artikel 16A-3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken. Dit gebeurt eveneens indien de werknemer door de aard van de ziekte niet in staat is enige vorm van arbeid te verrichten.

16A-4 Gedurende het derde ziektejaar vult werkgever in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen aan tot 85%.

16A-5 Gedurende het vierde ziektejaar vult werkgever in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen aan tot 80%.

16A-6 Gedurende het vijfde ziektejaar vult werkgever in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen aan tot 75%.

16A-7 Bovengenoemde aanvullingen zijn slechts van toepassing op werknemer wiens dienstverband ten minste 2 maanden als bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW heeft geduurd.

16A-8 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:

16A-8-1 geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan loonbetaling tijdens ziekte plaatsvindt, is ontstaan door het niet gebruiken van deze veiligheidsmiddelen.;

16A-8-2 onvoldoende meewerkt aan de overeengekomen re-integratiestappen dan wel de aangeboden passende arbeid niet aanvaard. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen, kan de werknemer worden bewogen mee te werken aan de re-integratie door een opschorting of stopzetting van de loonbetaling.

16A-8-3 de van toepassing zijnde controlevoorschriften overtreden;

16A-8-4 in geval van arbeidsongeschiktheid niet voor tijdige ziekmelding op de in 16A-9 aangegeven wijze zorg dragen, voor wat betreft de periode van de niet tijdige ziekmelding.

16A-9 **Ziektemelding**

16A-9-1 De werknemer die tijdens zijn/haar werktijd ziek wordt of een ongeval krijgt, moet zulks terstond aan zijn/haar werkgever melden of doen melden, en wel volgens de daartoe gestelde procedure. De werknemer die anders dan tijdens zijn/haar werkuren ziek wordt of een ongeval krijgt, dient zich volgens de daarvoor gestelde procedure ziek te melden en wel voor de aanvang van de eerste dienst, die door hem/haar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid had moeten worden verricht. Dit geldt ook voor doktersbezoek. Indien zeer dringende omstandigheden dit niet mogelijk maken, dient hij/zij zich zo spoedig mogelijk (ziek) te melden en dit bij zijn/haar chef toe te lichten.

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

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

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

Artikel 16B

Bonusregeling Ziekteverzuim

16B-1 Werknemer krijgt als hij zich niet heeft ziekgemeld gedurende het
1e kalenderjaar 1 dag/dienst extra verlof toegekend
2e kalenderjaar nogmaals 1 dag/dienst extra verlof toegekend (maximaal 2 dagen/diensten).

Artikel 17

Uitkering bij overlijden

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

17-2 Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de sociale zekerheidswetgeving.

17-3 Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

17-3-1 de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld een niet gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht, waarmee duurzaam een gemeenschappelijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap bestaat;

17-3-2 indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

17-4 Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag, en extra beloningen voor zover deze niet een incidenteel karakter dragen.

17-5 Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 18

Tussentijdse wijzigingen

18-1 In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet dat partijen jegens elkander redelijkerwijs niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht en één der partijen in verband daarmede een wijzigingsvoorstel wil indienen, zal de wederpartij gehouden zijn om binnen 2 maanden nadat hij daarvan in kennis is gesteld, overleg over dit punt plegen.

18-2 Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard, als bedoeld in 18-1 heeft plaatsgevonden, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welk advies partijen zal binden.

18-3 Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel - respectievelijk in gevallen, waarin het in 18-2 bepaalde van toepassing is, niet binnen twee maanden na de beslissing van de Stichting van de Arbeid, dat inderdaad van een wijziging, als in 18-1 bedoeld, kan worden gesproken - overeenstemming is bereikt, is partij van wie het voorstel tot wijziging is uitgegaan gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 19

Pensioenregeling

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

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

Artikel 20

Ziektekostenregeling

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

Artikel 21

Jubileumuitkeringen

De werknemer die 12½, 25, 40 respectievelijk 50 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt op het tijdstip van het jubileum een jubileumuitkering van ¼ x, 1 x, 2 x, respectievelijk 2 x zijn/haar schaalsalaris op het moment van uitkering.

Artikel 22

Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk drie maanden voor ingangsdatum van het verlof, bespreken met zijn/haar directe chef en vervolgens schriftelijk aan de afdeling P&O mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds. Tijdens het ouderschapsverlof blijft de pensioenopbouw doorlopen op basis van de gebruikelijke premieverdeling. Zie ook artikel 13-2-19.

Artikel 23

Aanvullende WGA-verzekering

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

Artikel 24

CAO à la carte

In het bedrijf van de werkgever bestaat met ingang van 1 oktober 2002 een CAO à la carte-regeling. Deze is opgenomen in bijlage F.

Artikel 25

Klachtenprocedure

In het bedrijf van de werkgever is een Klachtenprocedure van kracht. Deze is opgenomen in het bedrijfsreglement.

Artikel 26

Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor enige opzegging nodig is, op 31 december 2026.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde	Partijen ter andere zijde	
Forbo Flooring B.V. te Zaanstad	FNV te Utrecht	CNV te Utrecht

Bijlage A.

Functierangschikkingslijst

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

FUNCTIE-GROEP	FUNCTIENAAM
III	Medewerker terreindienst
	Schoonmaker
IV	Logistiek medewerker 3
	1e Schoonmaker algemeen
V	Bedieningsman 2
	Logistiek medewerker 2
	Medewerker magazijn central sampling
VI	Administratief medewerker algemene diensten
	Algemeen bedieningsman 2
	Bedieningsman 1
	Cateringmedewerker
	Facilitair medewerker
	Logistiek medewerker 1
	Telefonist/receptionist
VII	Algemeen bedieningsman 1
	Algemeen logistiek medewerker 2
	Algemeen operator
	Allround facilitair medewerker
VIII	Aanloopfunctie onderhoudsmonteur WTB
	Algemeen logistiek medewerker 1
	Algemeen operator 1
	Assistent monteur
	Beheerder
	Laborant
	Machinevoerder
	Tankenparkbeheerder verestering

FUNCTIE-GROEP	FUNCTIENAAM
IX	Afdelingssecretaresse
	Algemeen machinevoerder
	Ambtelijk secretaris ondernemingsraad
	Beveiligingsbeambte
	Coördinator intern transport MGP/Chauffeur
	1e Elektromonteur
	Medewerker Inkoopadministratie
	Medewerker proeffabriek
	Medewerker WMS-besturing
	Onderhoudsmonteur energie
	Senior laborant
	Storings-/onderhoudsmonteur WTB dag-/ploegendienst
	Teamleider
	Uptime operator productie
X	Algemeen teamleider
	Analist
	Coördinator marketing communicatie
	Distributieplanner
	1e Elektronicamonteur
	HR assistent
	Marketing assistent
	Mechatronica Monteur
	Medewerker customer care
	Medewerker energiebeheer
	Medewerker finance operations
	Medewerker salarisadministratie
	Medewerker sales services
	Medewerker verkoop binnendienst
	Praktijkopleider productie
	Proevencoördinator
	Projectmedewerker proeffabriek
	Quality assurance coördinator
	Sales Data Officer
	Secretaresse
	Service coördinator
	Storings- en onderhoudsmonteur E&E (ploegendienst)
	Teamleider productie
	Voorraadbeheerder

FUNCTIE-GROEP	FUNCTIENAAM
XI	Administrateur Afdelingenbureau
	Assistent HR-manager/opleidingscoördinator
	Bedrijfskundig medewerker techniek
	Brandveiligheidskundige
	Bouwkundig werkvoorbereider engineer
	Commercieel technisch specialist
	Coördinator communication, creation & print
	Coördinator communication & E-media
	Coördinator marketing communicatie online/offline
	E-media developer
	Hoofd afdelingenbureau
	Medewerker group sales support
	Medewerker helpdesk
	Medewerker marketing communications digitale media
	Netwerkbeheerder
	Praktijkbegeleider vakopleidingen
	Productie coördinator
	Productieplanner linoleum
	Projectencoördinator productie
	Secretaresse directeur
	Senior analist
	Senior distributieplanner
	Senior mechanic (WTB- E&E -mechatronica - energie)
	Senior voorraadbeheerder
	Specialist E&E
	Supervisor field services & training
	Technisch Facilitair Coördinator
	Werkvoorbereider/planner E&E
	Werkvoorbereider/planner WTB

FUNCTIE-GROEP	FUNCTIENAAM
XII	Assistent marketing events & interne communicatie
	Assistent purchaser
	Constructeur WTB
	Coördinator emissie energie transporttechniek
	Data steward
	HR adviseur
	Laboratoriumengineer
	Medewerker credit control
	Netwerkspecialist
	Online marketeer
	Procescoördinator HR
	Process uptime & quality engineer
	Senior directiesecretaresse
	Senior medewerker salarisadministratie
	Senior productieplanner linoleum
	Software engineer E&E onderhoud
	Supervisor office & catering services
	Supervisor customer care
	Supervisor front office
	Supervisor sales services
	Teamleider bouwkundig & terreinonderhoud
	Teamleider E&E
	Teamleider WTB
	Technisch adviseur
	Uptime process manager

Bijlage B.
Salarisschalen

De salarisschalen per 1 januari 2026, inclusief 2,9% verhoging, zijn als volgt:

FORBO FLOORING B.V. **Bijlage B-1**
Salarisschaal per 1-1-2026
Functiejarenschaal **(inclusief 2,9% verhoging per 1-1-2026)**

Groep	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
tiejaren 0	2.949,68	3.003,71	3.071,76	3.143,74	3.196,79	3.290,81	3.432,92	3.622,00	3.875,11	4.181,23	4.545,42
1	2.980,70	3.042,70	3.118,74	3.191,78	3.245,82	3.346,86	3.493,91	3.693,03	3.964,13	4.281,30	4.674,46
2	3.020,69	3.080,72	3.158,76	3.239,82	3.291,83	3.404,87	3.554,95	3.769,06	4.047,18	4.385,35	4.804,50
3	3.054,72	3.125,78	3.204,79	3.287,81	3.341,85	3.460,93	3.607,01	3.840,09	4.132,23	4.492,43	4.936,61
4	3.094,73	3.163,79	3.247,80	3.329,86	3.393,87	3.512,93	3.675,01	3.915,12	4.223,27	4.596,46	5.063,65
5	3.137,76	3.213,80	3.293,82	3.380,90	3.440,89	3.568,97	3.731,02	3.990,16	4.308,32	4.700,46	5.195,72
6	3.174,83	3.252,82	3.333,86	3.431,89	3.493,91	3.623,99	3.788,05	4.063,21	4.394,34	4.798,52	5.323,79
7	3.218,80	3.296,84	3.381,87	3.474,92	3.543,95	3.682,01	3.846,09	4.132,23	4.482,35	4.910,58	5.455,84
8							3.909,11	4.207,25	4.570,43	5.012,63	5.583,91
9								4.283,28	4.656,46	5.116,66	5.713,94
10											5.843,01

FORBO FLOORING B.V. **Bijlage B-2**
Hulpschaal per 1-1-2026 t.b.v. 4-ploegendienst 36 uur per week
Functiejarenschaal **(inclusief 2,9% verhoging per 1-1-2026)**

Groep	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
tiejaren 0	2.794,82	2.846,02	2.910,49	2.978,69	3.028,96	3.118,04	3.252,69	3.431,85	3.671,67	3.961,72	4.306,79
1	2.824,21	2.882,96	2.955,01	3.024,21	3.075,41	3.171,15	3.310,48	3.499,15	3.756,01	4.056,53	4.429,05
2	2.862,10	2.918,98	2.992,93	3.069,73	3.119,01	3.226,11	3.368,32	3.571,18	3.834,70	4.155,12	4.552,26
3	2.894,35	2.961,68	3.036,54	3.115,20	3.166,40	3.279,23	3.417,64	3.638,49	3.915,29	4.256,58	4.677,44
4	2.932,26	2.997,69	3.077,29	3.155,04	3.215,69	3.328,50	3.482,07	3.709,58	4.001,55	4.355,15	4.797,81
5	2.973,03	3.045,08	3.120,89	3.203,40	3.260,24	3.381,60	3.535,14	3.780,68	4.082,13	4.453,69	4.922,94
6	3.008,15	3.082,05	3.158,83	3.251,72	3.310,48	3.433,73	3.589,18	3.849,89	4.163,64	4.546,60	5.044,29
7	3.049,81	3.123,76	3.204,32	3.292,49	3.357,89	3.488,70	3.644,17	3.915,29	4.247,03	4.652,77	5.169,41
8							3.703,88	3.986,37	4.330,48	4.749,47	5.290,75
9								4.058,41	4.412,00	4.848,04	5.413,96
10											5.536,25

FORBO FLOORING B.V. **Bijlage B-3**
Hulpschaal per 1-1-2026 t.b.v. 5-ploegendienst 33,6 uur per week
Functiejarenschaal **(inclusief 2,9% verhoging per 1-1-2026)**

Groep	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
tiejaren 0	2.610,47	2.658,28	2.718,51	2.782,21	2.829,16	2.912,37	3.038,13	3.205,47	3.429,47	3.700,39	4.022,70
1	2.637,92	2.692,79	2.760,08	2.824,73	2.872,55	2.961,97	3.092,11	3.268,33	3.508,26	3.788,95	4.136,90
2	2.673,31	2.726,44	2.795,50	2.867,24	2.913,27	3.013,31	3.146,13	3.335,62	3.581,75	3.881,03	4.251,98
3	2.703,43	2.766,32	2.836,24	2.909,71	2.957,54	3.062,92	3.192,20	3.398,48	3.657,02	3.975,80	4.368,90
4	2.738,84	2.799,95	2.874,30	2.946,93	3.003,57	3.108,94	3.252,38	3.464,88	3.737,59	4.067,87	4.481,33
5	2.776,92	2.844,21	2.915,03	2.992,10	3.045,19	3.158,54	3.301,95	3.531,29	3.812,86	4.159,91	4.598,21
6	2.809,72	2.878,75	2.950,47	3.037,22	3.092,11	3.207,23	3.352,42	3.595,94	3.888,99	4.246,69	4.711,55
7	2.848,64	2.917,70	2.992,95	3.075,30	3.136,40	3.258,58	3.403,79	3.657,02	3.966,88	4.345,86	4.828,42
8							3.459,56	3.723,42	4.044,83	4.436,18	4.941,76
9								3.790,70	4.120,97	4.528,24	5.056,84
10											5.171,06

Werknemers zullen per 1 januari 2025 (met inbegrip van de loonsverhoging van 3,5%) niet minder betaald krijgen dan € 15,- per uur.

Bijlage B4

Participatieschaal
Uitsluitend voor werknemers* van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 110% van het WML (Wettelijk Minimum Loon) te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben. Voor hen geldt een aparte loonschaal naast de salarisschalen.
** Mensen in de sociale werkvoorziening op de wachtlijst en de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015 (STAR brief 21 februari 2014, noot 3).*

Deze schaal start op 110% van het WML en loopt tot 120% van het WML. De doorgroei in de schaal is op basis van gelijke tredes. Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld.

Minimumloonschaal voor 21-jarigen en ouder**

Functiejaar 0	110% WML
1e jaar:	112,500% WML*
2e jaar:	115% WML*
3e jaar:	117,50% WML*
4e jaar e.v.	120% WML*

** Bij 38-urige werkweek*
***Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML.*

Bijlage B-5 Eenmalige variabele uitkeringen

B-5-1
De resultaatafhankelijke uitkering wordt hoofdelijk verdeeld onder alle werknemers.
De parameters worden met de Ondernemingsraad vastgesteld. Uitgangspunten zijn dat de resultaten beïnvloedbaar en haalbaar moeten zijn per afdeling.
Met de vakverenigingen is afgesproken dat een van de parameters ziekteverzuim is.

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

Bijlage C.

Beroepsprocedure inzake herclassificatie

A. Indien een werknemer van mening is dat de omschrijving van de door hem beklede functie niet meer maatgevend is voor de inhoud van de functie, kan hij een aanvraag indienen voor herclassificatie.

1. De werknemer dient zijn aanvraag tot herclassificatie schriftelijk in bij de afdeling P&O, waarbij de directe chef voor gezien parafeert.

2. De reden tot herclassificatie dient zoveel mogelijk door argumenten zoals uitbreiding van werkzaamheden, niet meer maatgevend zijn van functieomschrijving etc., te worden ondersteund.

3. De afdeling P&O bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de aanvraag tot herclassificatie van de werknemer.

4. De afdeling P&O onderzoekt of er aanleiding bestaat tot herclassificatie; indien dat het geval is, zal de functieomschrijving worden aangepast. Na goedkeuring van de aangepaste functieomschrijving door de betrokken functievervuller en zijn/haar directe chef, wordt de functie door het organisatiebureau van de AWVN geclassificeerd.

5. Indien de betrokken werknemer van mening is dat hij geen genoegen kan nemen met het resultaat van de behandeling door de afdeling P&O van zijn verzoek tot herclassificatie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure bedoeld in bijlage C, pagina 2.

B. De eventueel uit de herclassificatie voortspruitende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de aanvraag tot herclassificatie.

Beroepsprocedure inzake de door middel van functieclassificatie vastgestelde functieniveaus

A. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de door middel van functieclassificatie tot stand gekomen indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

1. De werknemer die meent bezwaren te hebben tegen de indeling van zijn functie of gebruik maakt van de procedure genoemd in punt A5 van bijlage C, pagina 1, dient zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling P&O binnen
2 maanden na de schriftelijke mededeling aan de betrokken werknemer van het vastgestelde functieniveau c.q. de datum van beantwoording door de afdeling P&O van zijn verzoek tot herclassificatie.

2. De afdeling P&O bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de klacht van de werknemer.

3. De klacht wordt door het organisatiebureau van de AWVN onderzocht, waarbij contact zal worden opgenomen met de werknemer en zijn directe chef.

4. Het organisatiebureau van de AWVN stuurt haar bevindingen van het onderzoek schriftelijk aan de afdeling P&O, die op haar beurt de werknemer en zijn directe chef schriftelijk op de hoogte stelt. Deze mededeling aan de werknemer dient te geschieden binnen 3 maanden na de in A2 genoemde datum.

5. De betrokken werknemer kan eventueel bezwaar tegen de in punt A4 genoemde bevindingen, binnen 2 maanden na ontvangst van de mededeling terzake, voorleggen aan de functiedeskundige van zijn vakvereniging. Deze neemt, in samenspraak met een deskundige van het voornoemde organisatiebureau, het bezwaar in behandeling en stelt ter plaatse een onderzoek in.

6. De gezamenlijke deskundigen overleggen met de betrokkenen en doen dan een bindende uitspraak, waarvan zowel de werknemer als de afdeling P&O schriftelijk op de hoogte worden gesteld.

B. De eventueel uit de bindende uitspraak van deskundigen voortspruitende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de klacht c.q. de datum van indiening van het verzoek tot herclassificatie.

Bijlage D.

Protocol Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien na afloop van het 2de ziektewetjaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

2. De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA uitkering uit te stellen.

3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salarisniveau van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer. Het aanbod vermeldt ook het wettelijke recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De kosten van een second opinion zijn voor rekening van de werkgever. Indien geen interne herplaatsing mogelijk is en externe herplaatsing geschiedt in de vorm van detachering, blijven de arbeidsvoorwaarden van de werkgever van kracht gedurende de eerste twee jaar gemeten vanaf de eerste ziektedag. Zijn de twee jaar overschreden en duurt de detachering nog geen 26 weken, dan zal maatwerk worden toegepast. De werknemer kan ook, indien van toepassing, kiezen voor een arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever. Indien UWV van mening is dat de werknemer onterecht vervangend werk heeft geweigerd, dient de werknemer alsnog binnen 1 dag na ontvangst van de UWV-beschikking de aangeboden werkzaamheden aan te vangen.

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

4. De werknemer heeft het recht om zich bij verschil van inzicht te wenden tot de Contactcommissie van de Ondernemingsraad (artikel 33 Bedrijfsreglement).

5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Bijlage E.

Aanvullende afspraken bij CAO 2026

PAWW-regeling
De PAWW-regeling (aanvulling 3e WW-jaar) is per 1 oktober 2022 verlengd voor een periode van vijf jaar.

Bijdrage internationale solidariteit
De bijdrage internationale solidariteit van € 7.500 per jaar wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd.

Mantelzorg
Werknemer kan in gesprek gaan met leidinggevende en HR om gezamenlijk te bezien hoe vorm gegeven kan worden aan mantelzorgtaken.

RVU/Duurzame inzetbaarheidsagenda
Forbo onderschrijft het belang van een RVU-regeling voor haar werknemers in zware beroepen. Forbo vindt deze regeling belangrijk in het kader van duurzame inzetbaarheid. Forbo heeft een RVU-regeling voorgesteld voor de periode tot en met 31 december 2028. Dit omdat op landelijk niveau door de Sociale Partners is overeengekomen dat uiterlijk 31 december 2028 een evaluatie moment zal plaatsvinden. Forbo wil daarbij aansluiten aangezien de wet- en regelgeving rondom de RVU landelijk is vastgesteld en deze nog kan veranderen. Wij begrijpen en onderschrijven het nut en de noodzaak van een RVU-regeling en als de landelijke evaluatie ertoe leidt dat er ook na 31 december 2028 een RVU-regeling voor zware beroepen blijft bestaan, zal Forbo met een positieve grondhouding opnieuw met vakverenigingen in overleg treden over de mogelijkheden tot voortzetting.

Forbo vindt duurzame inzetbaarheid belangrijk. Naast de verlenging van de RVU-regeling zet zij graag in op een duurzame inzetbaarheidsagenda om tot verbeteringen te komen. In 2025 heeft zij daartoe een agenda opgesteld. Zij zal daarbij het volgende doen:

- De agenda zal worden geactualiseerd en concreet worden gemaakt. Tevens zullen de belangrijkste prioriteiten (prio 1) van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) daaraan worden toegevoegd. Tevens zal er een tijdvak worden gekoppeld aan de te nemen acties.
- Deze agenda zal een doorlopend punt zijn in het reguliere overleg met de ondernemingsraden.
- Op grond van deze agenda zal de indeling van de beroepen in rode of oranje categorieën jaarlijks worden geëvalueerd.
- Functies die in een 3, 4 of 5 ploegenrooster vallen zijn automatisch rood. Op het moment dat deze in een dag of 2 ploegen rooster vallen zal ook de indeling van de zwaarte opnieuw worden vastgesteld.
- Wij zullen de vakorganisaties in het periodiek overleg informeren over de voortgang in de uitvoering van duurzame inzetbaarheidsagenda.
- Indien, als gevolg van de uitvoering van de agenda, functies in zwaarte gaan wijzigen (rood, oranje of groen) dan zal dit in het periodiek overleg met vakverenigingen worden besproken en kan alleen daar een gezamenlijk besluit over de wijziging worden genomen.

Reiskostenvergoeding <10 kilometer enkele reis woon-werk
Werknemers met een enkele reisafstand woon-werkverkeer van minder dan 10 kilometer, ontvangen per 1 januari 2025 een reiskostenvergoeding van € 2,50 per week (o.b.v. de afstand postcode thuisadres/postcode werklocatie).

Gedifferentieerde Werkhervattingskas (Whk)-premie
De Werkhervattingskas premie wordt met ingang van 1 januari 2025 volledig betaald door Forbo (de verdeling was 50% werkgever en 50% werknemers).

Duurzame Inzetbaarheid: onderzoek naar meer ruimte voor eigen keuzes
Gedurende de looptijd van de cao zal Forbo een onderzoek doen naar de mogelijkheden voor werknemers om binnen de werkkostenregeling (WKR) meer eigen keuzes te kunnen maken. Forbo maakt daarbij wel de opmerking dat op dit moment al een fitnessplan en een fietsenplan onderdeel uitmaakt van haar vitaliteitsbeleid. Mogelijk zullen andere keuzes dan van invloed zijn op al bestaande regelingen.

Vakbondscontributie
De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om een fiscaal voordeel te behalen, door op vrijwillige basis de vakbondscontributie eenmaal per jaar in december in te laten houden op het brutoloon. Verrekening vindt achteraf plaats onder overlegging van een brief ter zake van de desbetreffende vakorganisatie. Een en ander geldt mits en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit zal de werkgever geen compensatie bieden.

Bijlage F.

Cao a la carte regeling

1 Algemeen

1-1 Het keuzesysteem heeft ten doel de werknemer de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften.

1-2 Uitruil kan niet leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de werknemer jegens elkaar hebben.

1-3 De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze(s).

2 Definities

2-1 In deze regeling wordt onder ‘bron’ verstaan een onderdeel van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat door de werknemer wordt gebruikt als ruilmiddel om een ander arbeidsvoorwaardenelement te verwerven.

2-2 In deze regeling wordt onder ‘doel’ verstaan het arbeidsvoorwaardenelement dat de werknemer verwerft in ruil voor een bron.

2-3 Het keuzejaar is het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer betrekking heeft.

2-4 De bronnen zijn:

- 2-4-a bovenwettelijke vakantiedagen en levensfasedagen;
- 2-4-b overuren
- 2-4-c brutosalaris;
- 2-4-d vakantietoeslag;
- 2-4- e 13^{e} maand;
- 2-4-f consignatievergoeding.

2-5 De doelen zijn:

- 2-5-a verlofsparen;
- 2-5-b bedrijfsfitness;
- 2-5-c fietsregeling.

3 Werkingssfeer

3-1 Het keuzesysteem is van toepassing op alle werknemers naar rato van het aantal uren dienstverband, met uitzondering van:

- 3-1-a de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die is afgesloten voor een periode korter dan een jaar;
- 3-1-b de werknemer van wie de proeftijd nog niet is verstreken.

3-2 De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA en minder uren werkt dan een voltijdwerknemer, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijdwerknemer.

3-3 Voor werknemers met een oproepcontract gelden de bepalingen van deze regeling naar rato van het aantal garantie-uren.

4 Uurwaarde

Indien en voor zover een omzetting van tijd naar geld of van geld naar tijd moet plaatsvinden is de waarde van een uur bepaald op 0,58% van het schaalsalaris op het moment van het maken van de keuze**.** Het schaalsalaris is het salaris exclusief (ploegen)toeslagen, vakantietoeslag en/of 13e maand.

BRONNEN AANGEWEND IN TIJD

5 Bovenwettelijke vakantiedagen & levensfasedagen

5-1 De werknemer kan per keuzejaar de bovenwettelijke vakantie uren inzetten als bron in het keuzesysteem voor de doelen: verlofsparen, bedrijfsfitnessregeling en fietsregeling;

5-2 Bovenwettelijke vakantie-uren zijn alle uren boven de 20 dagen à 8 uur bij een voltijds dienstverband;

5-3 Levensfasedagen zijn de uren die zijn toegekend conform artikel 6-6-2 van de cao Forbo Flooring B.V. Deze uren zijn gelijkgesteld aan bovenwettelijke uren.

6 Overuren (tijd)

6-1 De werknemer kan alle overuren inzetten als (tijd)bron in het keuzesysteem voor de doelen: verlofsparen (geen maximum), bedrijfsfitnessregeling en fietsregeling.

6-2 Definitie overuren is opgenomen in artikel 10 cao Forbo Flooring B.V.

BRONNEN AANGEWEND IN GELD

7 Overuren (geld)

7-1 De werknemer kan de overuren inzetten als (geld)bron in het keuze systeem voor de doelen: bedrijfsfitnessregeling en fietsregeling.

7-2 Definitie overuren is opgenomen in artikel 10 cao Forbo Flooring B.V.

8 Brutosalaris, vakantietoeslag, 13e maand

8-1 Het brutosalaris, de vakantietoeslag, en 13^{e} maand kunnen als bron worden ingezet in het keuzesysteem voor de doelen: verlofsparen, bedrijfsfitnessregeling en fietsregeling.

8-2 Het inzetten van brutosalaris als bron mag er niet toe leiden dat het salaris onder het wettelijk minimumloon komt.

DOELEN

9 Verlofsparen

9-1 De werknemer kan jaarlijks de bronnen bovenwettelijke vakantie-uren, levensfasedagen en/of overuren alsmede de bronnen bruto salaris, vakantietoeslag en 13e maand inzetten om dagen te kopen en te sparen ten behoeve van betaald verlof, met een maximum van 250 dagen.

Uit de geldbronnen kan maximaal 64 uur per kalenderjaar (voor voltijders) aan verlofuren worden gespaard. De tijdbronnen kunnen volledig worden gebruikt.

9-2 De gespaarde dagen worden geregistreerd onder 'Spaaruren' in de verlofregistratie in Visma.

9-3 Het verlof kan worden aangewend ten behoeve van lang- en/of kortdurend verlof, alsmede als aanvulling bij zorgverlof en/of ouderschapsverlof. Voor meer informatie over alle verlofregelingen, zie intranet.

9-4 Het verlofsaldo kan tijdens dienstverband niet worden uitbetaald.

9-5 Het betaald (langdurig) verlof moet op tijd (minimaal 3 maanden voor opname van het verlof) schriftelijk bij de afdeling P&O worden aangevraagd. Betaald (langdurig) verlof is langer dan 1 maand aansluitend.

9-6 Bij aanvang van de het betaald (langdurig) verlof worden relevante secundaire arbeidsvoorwaarden aangepast.

9-7 De werkgever kent het betaald (langdurig) verlof toe tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van afwijzing.

10 Bedrijfsfitnessregeling, fietsregeling

De werknemer kan alle bronnen inzetten voor de doelen bedrijfsfitnessregeling en de fietsregeling conform het bepaalde in de bedrijfsfitnessregeling en de fietsregeling van Forbo Flooring B.V.

11 Uitdiensttreding

11-1 Bij beëindiging van het dienstverband in verband met deelname aan de pensioenregeling wordt het verlofspaarsaldo geacht in tijd te zijn opgenomen.

11-2 Onverminderd het bepaalde in lid 3 geldt voor werknemers van wie het dienstverband eindigt in de loop van het kalenderjaar, dat bij de inzet van bronnen en doelen naar evenredigheid rekening moet worden gehouden met de duur van het dienstverband. Indien nodig zal (netto)verrekening plaatsvinden.

11-3 Bij beëindiging van het dienstverband, anders dan deelname aan de pensioenregeling, zal het verlofspaarsaldo worden uitbetaald.

12 Aandachtspunten

12-1 Indien uren als bron worden ingezet voor de doelen zoals genoemd in artikel 2-5a tot en met 2-5c in bijlage F, heeft dit geen gevolgen in fiscale zin, voor je belastbaar inkomen of voor de pensioengrondslag. Indien uren als bron worden ingezet voor extra inkomen, dan wordt dat aangemerkt als loon voor de loonheffing en premie volksverzekeringen.

12-2 Indien het brutosalaris, de vakantietoeslag of de 13e maand, als bron worden ingezet, heeft dit gevolgen in fiscale zin, voor je belastbaar inkomen en de salaris gerelateerde uitkeringen.

13 Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing

13-1 De werknemer treedt over keuzes die leiden tot wijziging van zijn arbeidsduur in overleg met zijn leidinggevende. Voor alle overige keuzes treedt de medewerker in overleg met de afdeling P&O.

13-2 De werknemer kan gedurende het gehele jaar verlofspaaruren kopen. Afhankelijk van de datum van aanvraag, worden de uren worden in mindering gebracht op het salaris.

Aanvraag van de uren	Inhouding in salarismaand	Bijschrijven van de uren
1 januari t/m 10 mei	Mei	Eén week na akkoord
11 mei t/m 10 november	November	Eén week na akkoord
11 nov t/m 10 dec. (uren voor het lopende jaar)	December	Eén week na akkoord

13-3 De werknemer kan eenmaal per jaar, in de maand januari, via Visma een aanvraag doen om uren om te ruilen voor verlofspaaruren. Bijschrijven van deze uren vindt plaats na accordering.

13-4 De regeling cao a la carte kan ook worden ingezet ten behoeve van de fietsregeling en de bedrijfsfitnessregeling. Meer informatie is beschreven in de ‘Fietsregeling’ en de ‘Bedrijfsfitnessregeling’, te vinden op intranet.

13-5 De werkgever kent het verzoek van de werknemer toe tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van afwijzing.

14 Wijziging

De werknemer is verplicht elke wijziging, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

15 Fiscale regelingen

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze keuzeregeling, vindt overleg plaats tussen cao-partijen over de gevolgen van deze wijzigingen.

Bijlage G.

Tijdelijke RVU regeling

Forbo Flooring B.V., FNV en CNV (hierna partijen) nemen het volgende in aanmerking:
- In het akkoord “Gezond naar het pensioen” van 18 oktober 2024, dat het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 opvolgt, zijn hernieuwde afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Deze wet biedt de mogelijkheid tot facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de cao Forbo Flooring B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die in dienst is van de werkgever die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
    a. in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar (indien werkzaam in een rode functie) c.q. maximaal 1,5 jaar (indien werkzaam in een oranje functie) en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
    b. tenminste 20 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de RVU-regeling bij werkgever in een rode of oranje functie heeft gewerkt, en;
    c. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in dienst is bij de werkgever.
2. a. Indien de werkzaamheden gedurende tenminste 20 jaren afwisselend in rode dan wel oranje functies hebben plaatsgevonden, zal het aantal maanden dat de werknemer gebruik kan maken van de RVU-regeling naar rato worden vastgesteld.
    b. Eventuele dienstverbanden bij andere werkgevers tellen niet mee.
3. Op landelijk niveau is afgesproken dat door een onafhankelijke partij een toetsing moet plaatsvinden (validatie) van de functies die als rood en oranje zijn gedefinieerd. Daarvoor is TNO als partij aangewezen. Het loket van TNO wordt pas later in 2026

worden geopend. Het kan dus zijn dat TNO tot een ander oordeel komt van de definitie van zwaar beroep. Dit zal echter geen gevolgen hebben voor de deelnemers die voor die tijd al zijn toegetreden tot de regeling.

4. Indien werknemers vragen hebben over de regeling of over de definitie van zwaar beroep voor hun specifieke situatie dan kunnen zij zich melden bij de afdeling HRM. De vragen zullen dan in behandeling worden genomen door een commissie. Deze commissie bestaat uit, het Head of HR NL en 1 medewerker van de lokale HR-afdeling en een afvaardiging van de kadergroep van de vakverenigingen.
5. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
6. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege op 31 december 2028 zonder dat opzegging is vereist.
7. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden (indien werkzaam in een rode functie) c.q. 18 maanden (indien werkzaam in een oranje functie).
8. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner (artikel 6-7 CAO Forbo Flooring B.V.).

Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. De werknemer kan eenmalig voorafgaand aan deelname aan de regeling een keuze maken tussen een maandelijkse uitkering (artikel 3.a) of een eenmalige uitkering (artikel 3.b).
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De RVU-drempelvrijstelling is het basisbedrag (exclusief de € 300,- per maand) vrijgesteld van RVU-boete die de deelnemer zal ontvangen en deelnemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst (2026: € 2.357,-). Het basisbedrag zal jaarlijks op 1 januari worden aangepast aan de RVU-drempelvrijstelling.
4. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
5. Werknemer met een deeltijd dienstverband komt in aanmerking voor een volledige uitkering, zoals bedoeld in artikel 3 lid 4, met dien verstande dat de hoogte van de uitkering nooit meer zal bedragen dan het salaris dat hij als werknemer bij Forbo verdient.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.

7. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan Generatiepactregeling (artikel 6-6-3 Forbo Flooring CAO) aangemerkt als een werknemer met een deeltijd dienstverband.

Artikel 3.a Duur, hoogte en uitbetaling maandelijkse uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor

maximaal 36 maanden (indien werkzaam in een rode functie) c.q. 18 maanden (indien werkzaam in en oranje functie) toegekend.

2. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in artikel lid 4 van deze regeling gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
3. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

Artikel 3.b Duur, hoogte en uitbetaling uitkering ineens

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum.
2. De RVU uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
3. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
4. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en een (digitale) jaaropgave.

Artikel 4 Einde recht op uitkering (van toepassing bij een maandelijkse betaling)

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde komt te overlijden; de uitkering over de resterende maand en de daaropvolgende maand zijn tevens de laatste uitkeringstermijnen en worden volledig uitgekeerd.
    a. Uiterlijk binnen 1 maand na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde, zijn de nabestaanden verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering;
    b. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in)directe schade als gevolg van door de nabestaanden niet, niet tijdig, verstrekte inlichtingen, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de nabestaanden.
    c. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
    d. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

e. De werkgever stuurt aan de nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.
f. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de nabestaanden.

Artikel 5 Aanvragen uitkering

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling moet minimaal 3 maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.
2. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
3. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

Artikel 6 Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling.

Artikel 8 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Heatmap

Afdeling	Functie	2-ploegen of dagdienst	3/4/5 Ploegendienst	20 jaar of meer in zware functie	Voornaamste reden oranje / rood
Oxidatie	Algemeen Bedieningsman 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Oxidatie	Algemeen Bedieningsman 2		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Oxidatie	Algemeen Operator		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Oxidatie	Bedieningsman 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Oxidatie	Machinevoerder		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Algemeen Operator		Rood	36 mndn	Bezwarende werktijden
Mengerij	Algemeen Operator 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Algemeen Teamleider		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Bedieningsman 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Bedieningsman 2		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Machinevoerder		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Teamleider		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Mengerij	Teamleider Productie		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 1	Algemeen Bedieningsman 1	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Kalander 1	Algemeen Bedieningsman 2	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Kalander 1	Bedieningsman 1	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Kalander 1	Bedieningsman 2	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Kalander 2 & 4	Algemeen Bedieningsman 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Algemeen Operator		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Algemeen Operator 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Algemeen Teamleider		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Bedieningsman 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Bedieningsman 2		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Machinevoerder		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Teamleider		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Kalander 2 & 4	Teamleider Productie		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Droogkamers	Algemeen Bedieningsman 1	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Droogkamers	Algemeen Operator	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Droogkamers	Bedieningsman 1	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Droogkamers	Beheerder	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden
Trimafdeling	Algemeen Bedieningsman 2		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Trimafdeling	Algemeen Operator		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Trimafdeling	Bedieningsman 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Trimafdeling	Bedieningsman 1 Recycling		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Trimafdeling	Bedieningsman 2		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Trimafdeling	Machinevoerder		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Trimafdeling	Teamleider Productie		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Technisch Onderhoud - E & E	Mechatronica Monteur		Rood	36 mand	Bezwarende werktijden
Technisch Onderhoud - E & E	Storings-/onderhoudsmonteur E&E		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Technisch Onderhoud - WTB	Opleidingsfunctie monteur		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Technisch Onderhoud - WTB	Storings-/onderhoudsmonteur WTB		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Grondstoffen Magazijn	Algemeen Logistiek Medewerker 2	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, korte herhalende, repeterende werkzaamheden

Grondstoffen Magazijn	Algemeen Teamleider	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, korte herhalende, repeterende werkzaamheden
Grondstoffen Magazijn	Logistiek Medewerker 1	Rood		36 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, korte herhalende, repeterende werkzaamheden
MGP Fysieke Opslag & Distr	Logistiek Medewerker 1		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
MGP Fysieke Opslag & Distr	Medewerker WMS-besturing		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
MGP Fysieke Opslag & Distr	Algemeen Logistiek Medewerker 2		Rood	36 mnd	Bezwarende werktijden
Oxidatie	Teamleider	Oranje		18 mnd	Fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Oxidatie	Teamleider Productie	Oranje		18 mnd	Fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Mengerij	Algemeen Operator	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, en procescontrole/kantoor werkzaamheden. Door roulatie wordt functie oranje
Mengerij	Bedieningsman 1	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, en procescontrole/kantoor werkzaamheden. Door roulatie wordt functie oranje
Kalander 1	Algemeen Machinevoerder	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Kalander 1	Algemeen Operator 1	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Kalander 1	(Algemeen) Teamleider	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Kalander 1	Machinevoerder	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Kalander 1	Teamleider	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Kalander 2 & 4	Algemeen Bedieningsman 1	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, afwisseling van de werkzaamheden
Kalander 2 & 4	Algemeen Operator	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Kalander 2 & 4	Bedieningsman 1	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, afwisseling van de werkzaamheden
Kalander 2 & 4	Machinevoerder	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole/kantoor werkzaamheden
Trimafdeling	Algemeen Bedieningsman 1	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden. Overall Oranje, met enkele rode taken, 1/ breken van de rollen, 2/werk op de stofzolder, maar door de afwisseling vd werkzaamheden wordt de functie oranje
Trimafdeling	Algemeen Operator	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden, voornamelijk procescontrole werkzaamheden
Trimafdeling	Bedieningsman 1	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden. Overall Oranje, met enkele rode taken, 1/ breken van de rollen, 2/werk op de stofzolder, maar door de afwisseling vd werkzaamheden wordt de functie oranje
Trimafdeling	Bedieningsman 2	Oranje		18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & fysische omstandigheden. Overall Oranje,

				met enkele rode taken, 1/ breken van de rollen, 2/werk op de stofzolder, maar door de afwisseling vd werkzaamheden wordt de functie oranje
Engineering	Software Engineer	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Engineering	Software Engineer E&E Onderhoud	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Technisch Onderhoud	Senior Mechanic	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten, technisch onderhoudswerkzaamheden (Fysieke werkzaamheden en fysische omstandigheden), kantoor werkzaamheden
Technisch Onderhoud	Werkvoorbereider Logistiek	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Technisch Onderhoud - E & E	Eerste Elektronicamonteur dagdienst	Oranje	18 mnd	Technische onderhoudswerkzaamheden (Fysieke werkzaamheden en fysische omstandigheden), kantoorwerkzaamheden
Technisch Onderhoud - E & E	Specialist E & E	Oranje	18 mnd	Technische onderhoudswerkzaamheden (Fysieke werkzaamheden en fysische omstandigheden), kantoorwerkzaamheden
Technisch Onderhoud - E & E	Teamleider E&E	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Technisch Onderhoud - E & E	Werkvoorbereider E&E	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Technisch Onderhoud - WTB	Senior Mechanic	Oranje	18 mnd	Technische onderhoudswerkzaamheden (Fysieke werkzaamheden en fysische omstandigheden), kantoorwerkzaamheden
Technisch Onderhoud - WTB	Teamleider WTB	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Technisch Onderhoud - WTB	Werkvoorbereider/Planner WTB onderhoud	Oranje	18 mnd	Consignatie diensten
Kantoordiensten	Allround Facilitair Medewerker	Oranje	18 mnd	Fysieke belasting - algemeen
Kantoordiensten	Allround Facilitair Medewerker	Oranje	18 mnd	Fysieke belasting - algemeen
Schoonmaakdienst	Schoonmaker Algemeen	Oranje	18 mnd	Fysieke belasting - algemeen
Catering Services	Cateringmedewerker	Oranje	18 mnd	Fysieke belasting - algemeen
CSFF Cutting & Sampling FF	Algemeen Operator	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & repeterende werkzaamheden
CSFF Cutting & Sampling FF	Bedieningsman 1	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & repeterende werkzaamheden
CSFF Cutting & Sampling FF	Medewerker WMS-besturing	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & repeterende werkzaamheden
MCS Magazijn Central Sampling	Algemeen Logistiek Medewerker 1	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & repeterende werkzaamheden
MCS Magazijn Central Sampling	Algemeen Logistiek Medewerker 2	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & repeterende werkzaamheden
MCS Magazijn Central Sampling	Medewerker WMS-besturing	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden & repeterende werkzaamheden
Fysieke Opslag & Distributie - teamleiding	Uptime Process Manager	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden
MGP Fysieke Opslag & Distr	Logistiek Medewerker 1	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden, met zware onderdelen, oranje door afwisseling met middelzwaar en lichte werkzaamheden
MGP Fysieke Opslag & Distr	Algemeen Logistiek Medewerker 1	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden, met zware onderdelen, oranje door afwisseling met middelzwaar en lichte werkzaamheden
MGP Fysieke Opslag & Distr	Algemeen Logistiek Medewerker 2	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden, met zware onderdelen, oranje door afwisseling met middelzwaar en lichte werkzaamheden
MXD Cross Dock Magazijn	Algemeen Logistiek Medewerker 1	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden, met zware onderdelen, oranje door afwisseling met middelzwaar en lichte werkzaamheden
MXD Cross Dock Magazijn	Algemeen Logistiek Medewerker 2	Oranje	18 mnd	Fysieke uitvoerende werkzaamheden, met zware onderdelen, oranje door afwisseling met middelzwaar en lichte werkzaamheden

Bijlage H

Flexibele werktijden

1. Inleiding

Deze regeling geldt voor werknemers werkzaam in kantoor(achtige) functies in de dagdienst. De regeling is uitgewerkt in overleg met de Ondernemingsraad.

Uitgangspunt is dat voor een ongestoorde bedrijfsvoering het noodzakelijk is dat afdelingen gedurende openingstijden van het kantoor voldoende bezet zijn. Door het management van de afdeling moet vooraf worden vastgesteld gedurende welke tijden gekwalificeerde medewerkers aanwezig moeten zijn.

- Hierbij moet worden gelet op de uitvoerbaarheid van de werkzaamheden: voor een medewerker die bijvoorbeeld om 07.30 uur begint, maar pas rond 08.30 uur kan starten met zijn werkzaamheden vanwege de beschikbaarheid van gegevens, is vroeg beginnen geen optie.
- Gekwalificeerd wil zeggen dat niet alleen de boodschap wordt aangenomen, maar dat ook diensten/service worden verricht.

Daarnaast geldt de eis van eenvoud en beheersbaarheid voor de regeling. Eenvoud omdat voor zowel medewerkers als management maximale duidelijkheid samen moet gaan met minimale administratieve activiteit. Beheersbaarheid is noodzakelijk om het management inzicht te verschaffen in de effecten op het gebied van bezetting en tijdverantwoording.

2. Uitwerking

2.1 Basis is een werkdag van 8 uur, exclusief lunchpauze.
De regeling kent een bloktijd van 09.00 uur tot 16.00 uur, daarbuiten kan begin en einde van de werktijd, tussen 07.00 uur en 18.00 uur, naar keuze worden ingevuld; de lunchpauze wordt afzonderlijk geteld. In geval van parttime dienstverband moet de deeltijduren naar rato in de bloktijd vallen, tenzij anders wordt overeengekomen.

2.2 De Arbeidstijdenwet schrijft voor dat na maximaal 5 ½ uur, een ½ uur (lunch)pauze moet worden genoten. Deze pauze mag worden gesplitst in 2 x 15 minuten.

2.3 Werknemer maakt met zijn/haar leidinggevende afspraken over invulling van deze werktijden.

2.4 Afspraken bij een arts of specialist, worden geacht buiten de bloktijd plaats te vinden.

2.5 Het management kan via HR eventueel de geregistreerde aanwezigheid van werknemers, die gebruik maken van flexibele werktijden, opvragen.

3. Overig

Flexibele werktijden kunnen gevolgen hebben voor zowel de bereikbaarheid als functioneren van afdelingen. Afspraken moeten door management worden gemaakt over borging van een gekwalificeerde bezetting van een afdeling in geval van ziekte, vakantie en/of vacatures.

4. Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit reglement tot kennelijke onbillijkheid leidt, moet de klachtenprocedure uit het Bedrijfsreglement (artikel 33) worden gevolgd.

-o0o-