COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

01-01-2025 tot en met 31-12-2025

RVU-bepaling looptijd: 01-01-2021 tot en met 31-12-2025

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

==========

C O L L E C T I E VE A R B E I D S O V E R E E N K O M S T 4
Artikel 1 5
Definities 5
Artikel 2 5
Algemene verplichtingen van de werkgever 5
Artikel 3 8
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen 8
Artikel 4 9
Algemene verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 5 10
Indienstneming en ontslag 10
Artikel 6 11
Dienstrooster en arbeidsduur 11
Artikel 6A 12
Aanpassing arbeidsduur 12
Artikel 7 13
Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen 13
Artikel 8 16
Bijzondere beloning/verzuimuren 16
Artikel 9 19
Zon- en feestdagen 19
Artikel 10 19
Geoorloofd verzuim 19
Artikel 11 21
Vakantie 21
Artikel 12 25
Vakantietoeslag 25
Artikel 12A 25
Extra uitkering 25
Artikel 12B 25
Resultaatafhankelijke uitkering 25
Artikel 12C 25
Facilitering betaling vakbondscontributie 25
Artikel 13 25
Arbeidsongeschiktheid 25
Artikel 14 27
Uitkering bij overlijden 27
Artikel 15 27
Vrije uren voor oudere werknemers 27
Artikel 16 29
Scholing en vorming jeugdigen 29
Artikel 17 29
Pensioenregeling 29
Artikel 18 30
Bedrijfsreglement 30

Artikel 19 30
Tussentijdse wijzigingen 30
Artikel 20 30
Duur van de CAO 30
Bijlage I 31
Functie-indeling 31
Bijlage II 33
Salarisschalen 33
Bijlage III 34
Inconveniëntiematrix 34
Bijlage IV 35
Beoordelingscriteria aanloopschalen 35
Bijlage V 37
Resultaatafhankelijke uitkering 37
Bijlage VI 38
Regeling Flexibel werken dagdienst Forbo-Novilon B.V. 38
Bijlage VII 40
Tijdelijke RVU regeling 40
BIJLAGE VIII 44
Protocol-afspraken binnen de CAO met looptijd van 1-1-2025 tot en met 31-12-2025 44
Protocol Wet verbetering Poortwachter/SUWI 46

Forbo-Novilon B.V. te Coevorden

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

© 2025 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.

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.

5. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 dient de werkgever die overweegt
   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
   - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

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

6. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
   De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.

7. Veiligheid
   De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

8. Sociaal beleid
   Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever deze raad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

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

a. Het beleid van de werkgever is erop gericht het aantal uitzendkrachten in het bedrijf (met uitzondering van de stalenafdeling) tot een verantwoord minimum te beperken.
b. Uitzendkrachten in de stalen afdeling en vakantiekrachten, die onder de wettelijk toegestane doelgroepen vallen, worden de eerste 26 weken beloond volgens de beloningsregeling van de ABU-CAO (instroomtabel en normtabel). Bij voortzetting van de uitzendrelatie na 26 weken wordt de CAO van toepassing. Forbo Novilon zal zich niet voor financieel gewin onttrekken aan haar afspraken met de bij ABU aangesloten uitzendondernemingen indien de inlenersbeloning zal wijzigen naar aanleiding van de ABU branche afspraken. De overige uitzendkrachten worden beschouwd als vakkrachten. Op deze vakkrachten zijn vanaf de eerste dag de belonings-, toeslagen- en arbeidstijdregelingen van deze CAO van toepassing. Op alle uitzendkrachten wordt vanaf de eerste dag dat men bij de werkgever werkzaam is de reiskostenregeling toegepast.
c. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie die die zich houdt aan de landelijke wet- en regelgeving voor eerlijk, gezond en veilig werken.
d. De werkgever zal periodiek nagaan dat, en toezien op, het door het uitzendbureau correcte toepassen van de arbeidsvoorwaarden op de uitzendkrachten (vergewisbeding).
e. Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detacheringsperiodes bij Forbo Flooring/ Forbo Coevorden die voorafgaan aan de eerste arbeidsovereenkomst – voor de toepassing van de ketenbepaling – als één contract voor bepaalde tijd aangemerkt.
f. Voor de duur van de CAO is afgesproken dat gestreefd wordt naar 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 van 3 procent van het personeelsbestand.
Hierbij wordt samengewerkt met een externe begeleidingsinstantie. Deze doelgroepen worden minimaal ingeschaald in functiegroep I.

9. Bedrijvenwerk
1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen, waar mogelijk, faciliteiten verlenen.

2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
   a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfskadergroepen van de vakverenigingen;
   b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfskadergroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
   c. beschikbaarstelling – als regel buiten de werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;

d. beschikbaarstelling – alleen in dringende gevallen – van bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfskadergroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfskadergroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfskadergroep en werkgever overleg plaats te vinden.

4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

10. Regeling werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (Fonds Industriële Bonden). Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

11. Het werkgelegenheidsbeleid is een onderdeel van het sociale beleid van de werkgever. De werkgever zal niet tot collectief ontslag overgaan dan na tijdig overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties. Onder collectief ontslag wordt in dit verband verstaan ontslag van een in het licht van de betrokken onderneming aanzienlijk aantal werknemers.
De werkgever zal in de onderneming geen ongewenst gedrag toestaan en het optreden daarvan zoveel als mogelijk tegengaan. Daartoe zijn twee daartoe opgeleide vertrouwenspersonen actief.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze CAO.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

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

3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van het op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.

4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt. Werknemers zijn niet verplicht overwerk te verrichten. Overwerk vindt alleen plaats op basis van vrijwilligheid, Forbo kan bij zwaarwegende bedrijfsbelangen wel aan een medewerker verzoeken om over te werken. Dit moet op tijd gevraagd worden en kan alleen in overleg met de medewerker.

5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfsreglement, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 en artikel 13A geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

8. De werknemer kan zich op vrijwillige basisperiodiek volgens de geldende voorschriften laten onderzoeken door een door de werkgever aan gewezen arts.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden, als bedoeld in artikel 7: 652 BW, tenzij schriftelijk een kortere termijn wordt overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

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

4. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden.

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

5. Indien in afwijking van het in lid 4 bepaalde, de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

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

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
   a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week; echter op jaarbasis, middels 96 uur roostervrije tijd, gemiddeld 38 uur bedraagt.
   b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, echter op jaarbasis, middels 96 uur roostervrije tijd, gemiddeld 38 uur bedraagt.
   c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, echter op jaarbasis, middels 96 uur roostervrije tijd, gemiddeld 38 uur bedraagt;
   d. Een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 8 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week;
   e. Een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week;
   f. Werkgever stelt, met inachtneming van het gestelde in de Wet op de ondernemingsraden, met de ondernemingsraad de roosters vast op dagen en uren waarop de roostervrije tijd wordt genoten. Roostervrije tijd kan op deze wijze collectief en individueel worden ingeroosterd.
      Voor dagdienstmedewerkers worden de roostervrije uren in blokken van 4 uur vastgelegd. Deze blokken worden per afdeling, in overleg met betrokken werknemer, ingeroosterd. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat per afdeling en per dagdeel als gevolg van arbeidsduurverkorting, maximaal één medewerker afwezig zal zijn.
   g. Indien door bedrijfsomstandigheden de werknemer in opdracht van werkgeverwerkt op een roostervrije dag, wordt die dag gecompenseerd middels de vergoeding geregeld in artikel 8 lid 4 onder c sub 2.

2. a. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
   b. De ondernemingsraad wordt periodiek geïnformeerd over de toepassing van de arbeidstijden in geval van onvoorziene, incidentele, niet-periodieke behoeftes aan overwerk en de vakverenigingen worden periodiek geïnformeerd over de toepassing van arbeidstijden in geval van voorzienbare, structurele c.q. periodieke behoeftes aan overwerk.

3. a. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in dagdienst tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf dagen van de kalenderweek. In dagdienst kan flexibel worden gewerkt. Deze regeling is bijgevoegd als bijlage VII.
   b. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in 2-ploegendienst als regel tussen 05.00 en 24.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
   c. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in 3-ploegendienst als regel tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 06.00 uur.
   d. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor werknemers in de 4-ploegendienst als regel tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 22.00 uur.
   e. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor werknemers in de 5-ploegendienst als regel tussen zondag 06.00 uur en zondag 06.00 uur.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarovermet de werkgever overleg te plegen.
   b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever tijdig overleg plegen met de vakverenigingen.
   c. Tot omvangrijk en langdurig overwerk zal niet besloten worden dan na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 6A

Aanpassing arbeidsduur

1. Verzoeken van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen of arbeidsplaats te wijzigen zullen door de werkgever conform de Wet aanpassing arbeidsduur worden beoordeeld.

2. De beslissing over een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt genomen door de budgetverantwoordelijke manager. Een eventuele afwijzing op het verzoek wordt binnen 4 weken schriftelijk gemotiveerd.

3. In geval van een afwijzing kan de werknemer zich wenden tot de directie. Alvorens een beslissing te nemen wint de directie advies in bij een paritair samengestelde commissie. Directie en ondernemingsraad wijzen beide leden van deze commissie aan.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op ontwikkeling van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
   c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en de stap in de aanloopschaal dan wel het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
   d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
      1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling P&O, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz., te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
      2. Indien de onder 1. aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten met instemming van de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Dezenemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
      3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder 2., wordt ingediend bij de directeur van de onderneming.
         De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
      4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

2. a. Aanloopschaal
   De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een periodieke beoordeling. De momenten van beoordeling en beoordelingscriteria zijn opgenomen in bijlage IV. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert, in een redelijke mate van zelfstandigheid, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejarenschaal.

b. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejarenschaal. Bij indiensttreding ontvangt deze werknemer in het algemeenhet salaris bij 0 functiejaren. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze salarisschaal is bereikt.
c. Bij het verlaten van de aanloopschaal na 30 september van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

3. a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met dieervaring – functiejaren worden toegekend.
b. 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 vóór 1 juli.

4. Tijdelijke waarneming
   a. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Onder tijdelijke waarneming wordt maximaal een periode van 1 jaar verstaan.
   b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken salarisschalen.
   c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
   a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
   b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij het maximum aantal functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
   a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
      1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, 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 eerstkomendelagere bedrag in de salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden en/of arbeidsongeschiktheid
   1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden en/of arbeidsongeschiktheid in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
   2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenenvan een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
   Bij algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan, niet meer afgebouwd.

7. Uitvoeringsbepalingen
   a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat, indien de werkgever dat noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
   b. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin de werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

9. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

Bijzondere beloning/verzuimuren

1. Algemeen

   De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

   Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

   a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegendienst: 13,44%, voor de 3-ploegendienst: 21,38 % van het schaalsalaris, voor de 4-ploegendienst 28,33% van het schaalsalaris, voor de 5-ploegendienst 33,3% van het schaalsalaris.

   b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst waarin hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

   c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in 2-ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 4 onder e van dit artikel bepaalde.
   Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in 2-ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a bedoelde toeslag.
   Werknemers die voor een periode van meer dan 6 weken in 3-ploegendienst invallen, ontvangen de in lid 2 onder a bedoelde 3-ploegentoeslag.
   Werknemers die voor een periode 8 weken in 4-ploegendienst invallen, ontvangen de in lid 2 onder a bedoelde 4-ploegentoeslag.
   Werknemers die voor een periode van 10 weken in 5-ploegendienst invallen, ontvangen de in lid 2 onder a bedoelde 5-ploegentoeslag.

   d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode waarin hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster, dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
      1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
         geldt het bepaalde in lid 2 onder b;
      2. indien hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
         100% gedurende de lopende maand;
      3. indien hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 3 jaar in ploegendienstheeft gewerkt:
         100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;

4. indien hij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeftgewerkt:
   100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand
   80% gedurende 2 maanden
   60% gedurende 2 maanden
   40% gedurende 1 maand
   20% gedurende 1 maand;
5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand
   80% gedurende 4 maanden
   60% gedurende 4 maanden
   40% gedurende 3 maanden
   20% gedurende 3 maanden;
6. indien hij 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
   100% tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of tot de beëindiging van het dienstverband bij eerder vertrek.

3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst
   a. 1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per uur:
      op maandag t/m vrijdag 0,05% van het maandsalaris
      op zaterdag t/m zondag 0,25% van het maandsalaris
      op feestdagen 0,35% van het maandsalaris.
      2. De consignatiedienst voor medewerkers in dagdienst zal van maandag t/m vrijdag als regel 16 uur per etmaal bedragen. Voor afwijkende productietijden, zoals bij feestdagen, fabrieksvakanties, collectieveroostervrije dagen, wordt de geconsigneerde periode per uur vastgesteld en beloond.
   b. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:
      1% van het maandsalaris van maandag tot en met vrijdag;
      1,5% van het maandsalaris op zaterdag;
      2% van het maandsalaris op zon- en feestdagen.

4. Beloning in afwijking van het dienstrooster
   a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
   b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen desgewenst worden gecompenseerd in vrije tijd, die als regel binnen 12 maanden na de betreffende overschrijding moet worden opgenomen. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht met 100% per uur. Indien de compensatie niet in de genoemde periode in vrije tijd is opgenomen wordt deze uitbetaald. Op verzoek van de werknemer kan ook de onder c genoemde beloning worden opgenomen in tijd.
   c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallendefeestdagen de volgende percentages van het maandsalaris:
      1. uren op maandag tot en met vrijdag 22.00 uur, tegen 150%,
      2. uren op zon- en feestdagen en van vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 24.00 uur: tegen 200%.

Het verrichten van arbeid op aan eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 en 2 van dit lid c.
Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b, wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 100% per uur.

d. Per maand worden de ingevolge deze CAO toegekende percentages getotaliseerd.
e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden diegelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoorde normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.
Deze toeslag bedraagt per uur:

op maandag tot en met vrijdag 22.00 uur	50%
op zaterdag, zondag	100%
op feestdagen	100% ten opzichte van het maandsalaris.

f. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het maandsalaris, indien de rust tussen 2 wachten 8 uur bedraagt.
Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

5. Verzuimuren
   a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, plus 1 extra slaapuur, met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding. De tijd gewerkt tussen 22.00 en 00.00 uur telt alleen mee voor een verzuimuur, indien de eindtijd van de werkperiode ligt na 00.00 uur.
   b. De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden.
   Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

6. Rusttijd in de fabriek, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur, als zodanig worden betaald.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
   nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en 1 keer per 5 jaar op Bevrijdingsdag 5 mei (lustrumjaar).

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst, worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
   a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
   b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk naar vrije keuze op te nemen;
   c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
   d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
   e. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een van zijn ouders, schoonouders of niet onder d genoemde kinderen;
   f. gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon en schoondochter;
   g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kangeschieden onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
   h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor hem zelf dan wel zijn inwonende gezinsleden voor noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het

verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
c. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders alsmede elk 5-jarig lustrum daarna van het laatstgenoemde feest;
d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
    1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een bedrijfsgroepvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen;
    2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
    Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vijf dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Het geboorteverlof mag binnen de eerste 4 weken na de bevalling worden opgenomen;
Daarnaast heeft de werknemer recht om aanvullend geboorteverlof[1] 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.

4. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg gedurende twaalf dagen (2 maal de arbeidsduur per week plus 2 dagen) op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
    a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of van een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
    b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
    c. de ouder van de werknemer.
    Werkgever vult deze twaalf dagen aan tot 80% van het oorspronkelijke salaris.

5. De werknemer kan verlof opnemen als bedoeld in artikel 6:3/3a van de Wet arbeid en zorg gedurende 26 maal de wekelijkse arbeidsduur 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 in het eerste levensjaar van het kind; werkgever vult deze uitkering aan tot 85% van het oorspronkelijke salaris. De overige 17 weken blijven onbetaald.

[1] *de opbouw van (wettelijke) vakantiedagen vindt plaats op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.*

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

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

Artikel 11

Vakantie

1. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

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

   d. Regeling Levensfasedagen
      Voor werknemers in alle levensfasen worden hebben de mogelijkheid om extra verlof op te nemen bij piektijden in privéleven of ter bevordering van eigen duurzame inzetbaarheid.
      - Deze regeling levensfasedagen is geldig voor medewerkers in dienst gekomen op of na 1 april 2016 óf medewerkers in dienst gekomen op of voor 31 maart 2016 die uiterlijk op 31 december 2016 hebben gekozen voor

gebruik van deze regeling, waarbij wordt afgezien van het recht op extra vakantie (art 11.2.c) en regeling vrije uren voor oudere werknemer (art 15).
- Werknemers krijgen twee levensfaseverlofdagen per jaar toegekend. Deze levensfasedagen kunnen worden opgenomen in aanvulling op overig verlof. Deze dagen kunnen ook worden ingebracht binnen de verlofspaarregeling Forbo-Novilon B.V. en aangewend worden op latere leeftijd.
- Overgangsmaatregelen:
    1. Werknemers in dienst voor 1-4-2016 en geboren op of na 1-1-1976 maar vóór 1-1-1986, krijgen in afwijking van 11.2.c. drieënhalve levensfasedagen per jaartoegekend.
    2. Werknemers in dienst voor 1-4-2016 en geboren vóór 1-1-1976, krijgen in afwijking van 11.2.c. vierenhalve levensfasedagen per jaar toegekend.

e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikellid genoemde vakantie, berekend op de wijze zoals omschreven in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van maandinkomen de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie
    a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.
    b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld uiterlijk binnen 4 weken na aanvraag overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten.
    c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
    d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven dat deze, tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van maandinkomen als bedoeld in lid 4 van dit artikel, voldoende zijn voor de onder b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
        1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
        2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder b en/of

3. bij vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6, of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem na overleg met de werknemer worden vastgesteld.

6. Snipperdagen
   a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantie aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
   b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
   c. De werknemer kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 onder a, c en d alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor pensioen. De werknemer heeft tevens de mogelijkheid om maximaal 5 bovenwettelijke dagen van de werkgever te kopen of maximaal tweemaal de jaarlijkse bovenwettelijke vakantie aan de werkgever te verkopen.

7. Niet opgenomen vakantie
   Indien vakantierechten niet vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin ze zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, zal de werkgever met instemming van de werknemer data vaststellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
   a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
   b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      a. zwangerschap- en bevallingsverlof;
      b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
      c. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, maar niet opgenomen verlof;
      d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
      e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
      f. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:

a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 7 onder b.1 en onder c, alsmede in artikel 10 lid 1 onder a, d, e, f en g gelden niet als vakantiedagen.
b. Indien een van de onder a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 onder a, d, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag. In dat geval zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
c. Indien ingevolge het onder b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever met instemming van de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag
a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien gewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van maandinkomen die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Verjaring en niet opgenomen vakantierechten bij einde dienstverband
De verjaringstermijn van vakantiedagen bedraagt 5 jaar, na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven. Indien het dienstverband hetzij door de werkgever hetzij door de werknemer wordt beëindigd, worden de op dat moment nog niet opgenomen vakantierechten aan de werknemer in geld uitgekeerd of overeenkomstig artikel 11 lid 10a vastgesteld.

12. Behoudens de situaties als bedoeld in lid 6 onder c en lid 10 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13 Uitvoeringsbepalingen
De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

Artikel 12

Vakantietoeslag

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

Artikel 12A

Extra uitkering

1. De werkgever zal aan de werknemer per kalenderjaar een 13e maand uitkeren. In de maand mei wordt inclusief de in Artikel 12 geregelde 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.
   Werknemers die slechts een gedeelte van één of beide kalenderhalfjaren in dienst zijn (geweest), hebben recht op een evenredig deel van de extra uitkering.

Artikel 12B

Resultaatafhankelijke uitkering

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de resultaatafhankelijke uitkering, zoals opgenomen in Bijlage V voortgezet. De berekeningsbasis voor deze uitkering is gebaseerd op 14 maandsalarissen. De resultaatafhankelijke uitkering zal gelijkelijk verdeeld worden onder alle medewerkers.

Artikel 12C

Facilitering betaling vakbondscontributie

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

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals deze luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer die voldoet aan de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter een aanvulling van 30%, tot 100% van zijn maandinkomen.

f. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende zowel de eerste als de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

g. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

3. Artikel 13 lid 3 en 4 zijn van overeenkomstige toepassing.

4. In het 3e, 4e en 5e ziektejaar vult de werkgever bij een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is het maandinkomen (inclusief eventuele wettelijke uitkeringen) aan tot respectievelijk 85, 80 en 75%.

5. Artikel 7 lid 6 onder b (plaatsing in een lager ingedeelde functie) en artikel 8 lid 2 onder d (afbouw ploegentoeslag) zijn van toepassing op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die voor zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam blijft. Het streven is erop gericht om de werknemer hetzelfde aantal werkuren aan te bieden als voor zijn arbeidsongeschiktheid.

6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkering te weigeren, respectievelijk in te trekken ten aanzien van medewerkers die:
   a. Geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan loonbetaling tijdens ziekte plaatsvindt, is ontstaan door het niet gebruiken van deze veiligheidsmiddelen.

   b. Onvoldoende meewerkt aan de overeengekomen re-integratiestappen, dan wel aangeboden passende arbeid niet aanvaardt. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen, kan werknemer worden bewogen mee te werken aan de re-

integratie door een opschorting of stopzetting van de loonbetaling.

7. De werkgever faciliteert een verzekering voor de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die 35 tot 80% arbeidsongeschikt is, minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit kan benutten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werknemer. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig en gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2004. Bij de afspraak in lid 4 over aanvullingen is rekening gehouden dat het WGA-hiaat is verzekerd. Indien een werknemer ervoor kiest om dit WGA-hiaat niet te verzekeren, wordt een eventuele terugval in inkomen niet gedekt door aanvullingen van de werkgever.

8. WGA-premie
   De werkgever betaalt per 1 januari 2025 100% van de gedifferentieerde WGA-(Werkhervattingskas) premie.

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

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

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

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

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

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

Artikel 15

Vrije uren voor oudere werknemers

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

1. Werknemers van 60 jaar en ouder krijgen per jaar 10 dagen betaald (à 100%) verlof extra, die dienen te worden opgenomen in het jaar waarin deze worden toegekend. Deze dagen worden in het jaar dat de werknemer 60 jaar wordt pro rata toegekend. Van deze dagen mogen per jaar maximaal 5 dagen meegenomen worden naar het

volgende jaar of gespaard worden in de verlofspaarregeling Forbo-Novilon B.V. Deze extra dagen vervallen:

a. Bij niet opname in het daaropvolgende jaar, geldend voor genoemde maximale 5 dagen
b. Bij het niet sparen van de maximaal 5 dagen in levensfasedagenregeling Forbo-Novilon B.V.
c. Bij niet opname in het jaar van toekenning voor het aantal dagen boven de genoemde maximale 5 dagen, die meegenomen mogen worden naar het volgende jaar of gespaard worden genoemde regeling.

Generatiepactregeling

2. 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.

3. In ruil voor deelname aan deze regeling ziet de werknemer af van de regelingen extra vakantie en vrije uren voor oudere werknemers (artikel 11 lid 2.c en 15 lid 1) en in ruil voor deelname aan de Generatiepact regeling afziet van dit recht.

4. Werknemer werkt 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6 lid 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.

5. Werknemer ontvangt 90% van het oorspronkelijke maandinkomen. De afdracht van de pensioenpremie vindt plaats op basis van het oorspronkelijke dienstverband.

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

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

8. Over het percentage dat er niet wordt gewerkt, vindt geen opbouw van vakantierechten plaats.

9. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden.

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

11. 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.

Artikel 16

Scholing en vorming jeugdigen

A. Vorming
Niet leerplichtige werknemers, met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkmap wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

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

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

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

Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

Artikel 17

Pensioenregeling

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

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

Artikel 18

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, waarin nadere regelen zijn opgenomen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. In dit document staat onder andere de aangepaste reiskostenvergoeding woon-werk verkeer die per 1 januari 2023 geldt.

Artikel 19

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 20

Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2025 en eindigt 31 december 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:	Partijen ter andere zijde:	
Forbo-Novilon B.V. te Coevorden	FNV te Utrecht	CNV te Utrecht

Bijlage I

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

==========

Functie-indeling

Functiegroep	**Functienaam**
II	Productiemedewerker algemeen Stalenmedewerker
IV	Bedieningsman
V	Basis Operator / Bedieningsman Magazijnmedewerker Magazijnmedewerker / Heftruckchauffeur
VI	Grafisch vakman Inktmenger Pastamenger Operator Telefoniste / Receptioniste
VII	Coordinator facilitaire ondersteuning Eerste Stalen medewerker Gastdame Grafisch technicus Secretarieel medewerkster Senior operator Styling medewerker / Kleurlaborant Styling operator
VIII	Administratief medewerker TD Administratief medewerker magazijnadministratie Assistent groepsleider Coördinator company visits Groepsleider grondstoffenmagazijn Groepsleider MGP Kleurstylist Marketing medewerker Medewerker verzendadministratie Quality analist

Functiegroep	Functienaam
IX	Groepsleider lijn 1 / trim Kleurmaker special development Mechanisch monteur Secretaresse
X	Elektro-/ Elektronicamonteur Assistant HR manager CAD / CAM operator Directiesecretaress Groepsleider diepdruk Groepsleider infinity Groepsleider LVT Groepsleider multilijn Groepsleider ovenlijn Industrial accountant International sales assistant Medewerker Group Sales Support Orderreferent Research analist
XI	Assistant R&D Milieucoordinator P&O adviseur Procurement Engineer Product specialist Stockcontroller / Orderreferent Teamleider stalen & Coordinator opleidingen Werkvoorbereider / Planner WTB onderhoud
XII	Teamleider expeditie Groepsleider onderhoudsdienst TD HR adviseur Planner Systeemontwerper / programmeur Technisch specialist

Bijlage II

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

Salarisschalen

De salarisschalen per 1 januari 2025, inclusief een verhoging van 3,5%, zijn als volgt:

Forbo Novilon B.V.
Aanloop- en functievolwassenschaal per: 01-01-2025 **Functievolwassenschalen verhoogd met 3,5%**

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Pnt. ORBA	0-	18-	33-	48-	63-	78-	93-	108-	125-	145-	165-	185-205
Fase -2	2.570,10	2.617,04	2.677,66	2.733,86	2.796,14	2.876,73	2.938,12	3.051,56	3.154,89	3.317,10	3.526,44	3.774,33
Fase -1	2.617,14	2.669,16	2.730,56	2.790,15	2.856,61	2.940,63	3.011,24	3.126,34	3.244,83	3.426,35	3.655,01	3.927,31
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0 functiejr.	2.646,18	2.706,86	2.768,38	2.833,17	2.906,17	2.994,73	3.081,68	3.197,31	3.342,48	3.557,39	3.818,22	4.131,53
1 functiejr.	2.692,09	2.757,71	2.820,01	2.888,16	2.965,20	3.057,11	3.153,03	3.270,30	3.430,29	3.664,04	3.943,70	4.280,80
2 functiejr.	2.738,87	2.811,85	2.872,53	2.943,86	3.022,62	3.121,04	3.226,06	3.342,48	3.514,46	3.765,72	4.064,30	4.426,79
3 functiejr.	2.785,58	2.863,53	2.926,68	2.998,03	3.083,36	3.182,58	3.295,76	3.419,60	3.606,62	3.871,54	4.190,60	4.581,07
4 functiejr.	2.833,96	2.916,01	2.981,63	3.053,78	3.144,84	3.247,32	3.367,13	3.490,10	3.690,30	3.970,82	4.313,60	4.728,64
5 functiejr.	2.877,46	2.966,10	3.034,94	3.110,38	3.206,34	3.308,91	3.440,95	3.561,50	3.777,22	4.073,28	4.439,92	4.880,34
6 functiejr.	2.924,24	3.017,68	3.087,41	3.170,27	3.263,80	3.373,70	3.508,17	3.635,31	3.863,31	4.179,90	4.562,16	5.027,21
7 functiejr.	2.973,43	3.071,03	3.144,04	3.228,54	3.324,48	3.440,95	3.582,82	3.701,76	3.951,91	4.284,96	4.685,99	5.179,74
8 functiejr.	-	-	-	-	-	-	-	3.773,14	4.036,45	4.380,89	4.810,68	5.333,11
9 functiejr.	-	-	-	-	-	-	-	-	4.127,44	4.485,87	4.934,55	5.484,89
10 functiejr.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.634,96

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

Bijlage III

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

==========

Inconveniëntiematrix

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

Bijlage IV

==========

Beoordelingscriteria aanloopschalen

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

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

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

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

Beoordelingsmomenten
Eventueel wijziging salarispositie en eventueel aanpassing tijdpad voor de groei.
Werknemers in de functiegroepen 1 t/m 4 worden elke 3 maanden beoordeeld, in de functiegroepen 5 t/m 8 elke 6 maanden en in de functiegroepen 9 t/m 12 elke 9 maanden.

Formulier:
Betreft:
Beoordeling
Salarispositie
Inschatting benodigde training/opleiding
Inschatting tijdsduur totale groeitraject tot niveau 0
Vastleggen van gemaakte vorderingen
Vastleggen eventuele aanvullende afspraken

Procedure:
Leidinggevende vult in na overleg met zijn chef
Leidinggevende bespreekt met werknemer
Beiden tekenen voor gezien
Kopie voor werknemer
Formulier in personeelsdossier

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

Evaluatie
De systematiek van aanloopschalen zal door partijen worden geëvalueerd.

Bijlage V

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

==========

Resultaatafhankelijke uitkering

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

Voor 2021

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

Bijlage VI

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

==========

Regeling Flexibel werken dagdienst Forbo-Novilon B.V.

Inleiding

Deze regeling is voortgekomen uit de wens om de duurzame inzetbaarheid binnen Forbo-Novilon B.V. te vergroten. Per 1 januari 2017 is deze regeling toegankelijk voor alle medewerkers op de locatie Coevorden die in dagdienst werken.

Doel

De doelen van de regeling Flexibel werken dagdienst Forbo-Novilon zijn:

- Een instrument dat de werknemer binnen bepaalde kaders de werktijd laat indelen op een manier die werk en privé in balans kan houden om zo een duurzame inzetbaarheid van de medewerker te stimuleren en faciliteren.
- Werknemers kunnen naar eigen inzicht gebruik maken van de flexibele werktijden. Hierbij gelden uiteraard wel enkele afspraken over flexibele uren en hoe tijd opgebouwd en gebruikt kan worden.
- Als het werk er echter om vraagt, kan de mogelijkheid tot flexibel werken beperkt worden. Dit alles in goed overleg tussen de direct leidinggevende en de werknemer.
- Uitgangspunt is ook dat het win-win is, d.w.z. dat zowel de werknemer als de werkgever er voordeel van kunnen hebben.

Randvoorwaarden

De volgende randvoorwaarden gelden voor deze regeling:

- Werken op verplichte ATV, verplichte snipperdagen of feestdagen valt niet onder deze regeling.
- De arbeidstijdenwet mag niet worden overtreden.
- Voor uitzendkrachten worden separaat afspraken met gelijke strekking gemaakt

Doelgroep

Alle medewerkers met een Forbo contract voor bepaalde of onbepaalde tijd en die in dagdienst werken.

Inhoud regeling

De regeling is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- Voor de dagdienst en kantoordienst gelden flexibele begin- en eindtijden, tenzij in overleg vaste begin- en eindtijden zijn vastgesteld, welke liggen tussen 07.00 en 18.00 op de eerste vijf werkdagen van de week.
- Per afdeling kunnen afspraken gemaakt worden over blokuren tussen 9.30 en 15.00 uur ter bevordering van de onderlinge samenwerking en communicatie.
- Binnen de flexibele begin- en eindtijden kan de werknemer met toepassing van het urenregistratiesysteem uren sparen en ontsparen.

- Werknemers (fulltime of parttime) kunnen ‘flexen’ op maandbasis tussen 12 uur in de plus en 12 uur in de min, het zogenaamde flexsaldo.
- Flexsaldo:
    - Als het flexsaldo meer dan 12 uur in de plus bedraagt, wordt het meerdere na de 2e maand als extra verlofuren aangewezen door de leidinggevende in de 3e maand.
    - Als het flexsaldo meer dan 12 uur in de min bedraagt, wordt dit lagere flexsaldo aan het eind van de 2e maand in overleg met de leidinggevende ingepland in de 3e maand als extra werkuren.
    - Er zal altijd een gesprek plaats vinden tussen leidinggevende en medewerker als flexsaldo na 1e en 2e maand meer dan 12 uur in de plus of in de min staat, zodat gezamenlijk besproken wordt hoe een juiste balans gevonden kan worden en een duurzame inzetbaarheid van de medewerker bevorderd kan worden.
    - Flexsaldo kan niet worden opgenomen (tijd voor tijd) of uitbetaald.
- De uren voor 7.00 uur en na 18.00 uur gelden als overwerk en voor overwerk is te allen tijde toestemming van de leidinggevende nodig.
- Werken op verplichte ATV, verplichte snipperdagen of feestdagen valt niet onder deze regeling.
- Bij afwezigheid van een gehele werkdag volgens rooster of dienstverband, waarbij geen sprake is van een ruil van een werkdag in parttime-verband, wordt deze dag afgeschreven van het reguliere verlof (vakantie of tijd voor tijd).
- In het geval van medische afwezigheid wordt de werkdag geacht om 8.00 uur te starten of tot 16.30 uur te duren (inclusief een half uur pauze).
- De arbeidstijdenwet dient te allen tijde gevolgd te worden.
- De medewerker en leidinggevende zijn verantwoordelijk voor een correcte uitvoering van deze afspraken.
- De tijdsregistratie en de afdeling P&O ondersteunen deze regeling en werkwijze.
- Een leidinggevende kan bij moverende redenen besluiten dat deze regeling voor een medewerker niet van toepassing is.

Bijlage VII

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

==========

Tijdelijke RVU regeling

Forbo Novilon B.V., FNV en CNV (hierna partijen) nemen het volgende in aanmerking:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. 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 tijdelijke 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 Novilon 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 bij de werkgever en 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 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in dienst is bij de werkgever;
2. 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.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist.
4. 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.
5. 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 maximaal het bedrag dat gelijk is aan het bruto bedrag van de drempelvrijstelling genoemd in artikel 32 ba lid 7 Wet op de Loonbelasting van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen, dat geldt op 1 januari van het jaar van de uitkering.
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 uitkering wordt afgetopt op een netto bedrag dat overeenkomt met zijn deeltijd netto salaris.
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 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.

BIJLAGE VIII

behorende bij de CAO voor Forbo-Novilon BV
==========

Protocol-afspraken binnen de CAO met looptijd van 1-1-2025 tot en met 31-12-2025

- PAWW-regeling

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

- Bijdrage internationale solidariteit

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

- Mantelzorg

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

- RVU-regeling/DI-instrumenten

Op landelijk niveau is de fiscale mogelijkheid gerealiseerd om vanaf 2026 een RVU-regeling af te spreken. Deze regeling dient een objectiveerbare doelgroep bepaling te bevatten over zwaar werk. In combinatie met D(uurzame) I(nzetbaarheid)-instrumenten. Het doel van deze regeling is dat medewerkers met zwaar werk 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken.

Partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de CAO of en zo ja, op welke wijze een objectief toetsbare RVU-regeling (inclusief doelgroep formulering) ingevoerd kan worden. Partijen denken hierbij aan een puntensysteem waarbij wordt gekeken naar bezwarende elementen ten aanzien van onregelmatige werktijden en werkhistorie, fysieke belasting, werkomgeving en psychische belasting. Hierbij wordt een niet-bindend advies gevraagd van externe experts. Partijen spreken af dat hiertoe SPDI of een door partijen in gezamenlijkheid geaccepteerde externe partij wordt ingeschakeld.

Forbo laat uitdrukkelijk de mogelijkheid open dat er vanaf 2026 geen nieuwe RVU-regeling komt. De vakbonden zijn van mening dat de RVU-regeling in aangepaste vorm moet worden gecontinueerd.

Daarnaast vragen partijen aan SPDI/andere partij om te onderzoeken welke maatregelen Forbo kan nemen om zwaar werk te verminderen en duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Een eventuele RVU-regeling en bijbehorende DI-instrumenten worden niet eerder ingevoerd dan bij de volgende CAO, waarbij partijen zich maximaal inspannen om vóór 1 januari 2026 een nieuw akkoord te bereiken. Partijen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten om een RVU-regeling inclusief DI-instrumenten eerder af te spreken dan wel in te voeren.

Partijen gaan uit van de volgende tijdlijn:
- Uiterlijk april 2025: SPDI/andere partij levert het advies op.
- Mei/juni 2025: partijen onderhandelen over de inhoud van de (mogelijke) in te voeren RVU-regeling, met als doel om te komen tot een hamerstuk voor de Cao-onderhandelingen (per 1-1-2026).
- September/oktober 2025: partijen starten met onderhandelingen voor de CAO (per 1-1-2026).

- 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).

Protocol Wet verbetering Poortwachter/SUWI

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

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

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

Geslaagde re-integratie bij de eigen werkgever.
Er is sprake van geslaagde interne re-integratie bij de werkgever wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd. De werkgever kan ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne re-integratie als hij kan aantonen dat:
- er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
- de werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.

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

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

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

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

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

Regeling vergoeding studiekosten Forbo Novilon

NB Deze regeling is slechts ter informatie bijgevoegd en formeel geen onderdeel van de CAO

Regeling vergoeding studiekosten Forbo-Novilon B.V.

Doelstelling

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

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

Uitvoering opleidingsbeleid

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

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

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

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

Financiering opleidingen

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

<u>Categorie A</u>

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

<u>Categorie B</u>

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

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

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

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

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

Aanmelden
De afdeling P&O coördineert de totstandkoming en de uitvoering van de opleidingsplannen. Een opleiding kan alleen worden gevolgd wanneer deze is opgenomen in het opleidingsplan of na akkoord van een leidinggevende die daarbij rekening houdt met noodzaak en het beschikbare budget.
Voor aanmeldingen voor een opleiding, seminar of congres, vult de aanvrager het formulier ‘Aanvraag vergoeding studiekosten’ in en zendt dit aan de budgetbevoegde manager voor akkoord via de direct leidinggevende. Indien de opleiding niet is opgenomen in het opleidingsplan dient de directie de aanvraag goed te keuren.
Indien getekend, wordt dit formulier geparafeerd na akkoord door de P&O-manager. Het origineel blijft bij de afdeling P&O in het persoonlijk dossier van de aanvrager; de kopie gaat via de budgetbevoegde terug naar de aanvrager.

Evaluatie
Door werknemers gevolgde opleidingen, waarvoor door Forbo-Novilon B.V. een vergoeding is toegekend, worden gedurende de opleiding de volgende evaluatiemomenten ingebouwd.
1 De studerende werknemer wordt geacht tussentijds cijferlijsten of tentamenresultaten te overleggen aan zijn/haar leidinggevende en aan de P&O-manager. Eventueel kan ook anders worden afgesproken.

2 Indien duidelijk is dat de studieresultaten beneden het gewenste niveau blijven, heeft Forbo-Novilon B.V. het recht de vergoeding van de studiekosten te beëindigen.

3 Na beëindiging van de studie is de medewerker verantwoordelijk voor het (binnen 4 weken na afronding) invullen van het formulier 'Evaluatie opleiding/cursus/congres/seminar' (te verkrijgen bij P&O) en dit tezamen met een kopie van het diploma of certificaat van deelname te overhandigen aan de direct leidinggevende en aan P&O.

4 De direct leidinggevende is verantwoordelijk voor het bespreken van het door de werknemer ingevulde evaluatieformulier (binnen 4 weken na afsluiting) met de werknemer en de toezending van het evaluatieformulier tezamen met een kopie van het diploma of certificaat van deelname aan de P&O-manager.

5 De afdeling P&O is verantwoordelijk voor de archivering van het evaluatieformulier, dat van dienst kan zijn bij het maken van opleidingsplannen en verder te nemen acties.

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

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

Overige bepalingen
Indien de werknemer vóór indiensttreding bij Forbo-Novilon B.V. al bezig was met een studie, kan werknemer alleen voor vergoeding in aanmerking komen over de periode waarin hij/zij de studie volgt in dienstverband met Forbo-Novilon B.V. met inachtneming van het in de doelstelling van deze regeling bepaalde, tenzij anders is overeengekomen.
De werknemer ontvangt een exemplaar van deze regeling tezamen met het in te vullen formulier 'Aanvraag vergoeding studiekosten' en het formulier 'Evaluatie opleiding/cursus/congres/seminar', opdat hij met de inhoud en voorwaarden van deze regeling bekend is.