

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR PARKETVLOERENONDERNEMINGEN

van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024

Alliance van parket fabrikanten en importeurs
Dr. Hub van Doorneweg 189
Postbus 925
5000 AX TILBURG
telefoon: 013-4688959

Coöperatie Parketmeesters u.a.
Postbus 55
3880 AB PUTTEN
telefoon: 0341-355000
website: www.parketmeester.nl
e-mail: info@parketmeester.nl

FNV
Sector Bouw en Wonen
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
telefoon: 0348-575575
website: www.fnv.nl
e-mail: hout@fnv.nl

CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
telefoon: 030-7511007 (lokaal tarief)
website: www.cnvvakmensen.nl
e-mail: cnvinfo@cnv.nl

INHOUDSOPGAVE

<u>Artikelen</u>		<u>Pagina</u>
Artikel 0	Garantie	5
Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Definitie werknemers	5
Artikel 3	Uitzendkrachten	6
Artikel 4	Definitie lonen en inkomen	6
Artikel 5	Aanvang en beëindiging arbeidsverhouding	6
Artikel 6	Verplichtingen werknemers	7
Artikel 7	Lonen	8
Artikel 8	Vakantietoeslag	8
Artikel 9	Overwerk	9
Artikel 10	Ploegendienst	9
Artikel 11	Reistijdenregeling Parketteurs	10
Artikel 12	Arbeidstijd(en)	10
Artikel 13	Deeltijdwerk	11
Artikel 14	Feestdagen	11
Artikel 15	Vergoeding feestdagen	12
Artikel 16	Vergoeding voor reiskosten, rekeningrijden, werkkleding, gereedschap, bedrijfshulpverlening, leermeester en thuiswerken	12
Artikel 17	Bijdrage werkgever aanvullende zorgverzekering	13
Artikel 18	Vakantie	13
Artikel 19	Kort verzuim, onbetaald verlof en (aanvullend) Geboorteverlof/partnerverlof	14
Artikel 20	Uitkering bij ziekte en overlijden	15
Artikel 21	Pensioenregeling	15
Artikel 22	Bedrijfsreglement	15
Artikel 23	Kwaliteit van de arbeid	15
Artikel 24	Scholing	16
Artikel 25	Loopbaanplan	16
Artikel 26	Generatiepact	17
Artikel 27	Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden	18
Artikel 28	Medezeggenschap	18
Artikel 29	Werkstaking of uitsluiting	18
Artikel 30	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	18
Artikel 31	CAO à la Carte	19
Artikel 32	Duur en opzegging dezer overeenkomst	19

<u>Bijlagen</u>		Pagina
Bijlage I	Functies en loontabellen	20
Bijlage II	Protocollen	30
Bijlage III	Arbeidstijden	31
Bijlage IV	Artikel 7:632 BW	32
Bijlage V	Artikel 35b WOR	33

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR PARKETVLOERENONDERNEMINGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden bij parketvloerenondernemingen.

Tussen:

- a Alliance van Parket Fabrikanten en Importeurs, gevestigd te Tilburg;
- b Coöperatie Parketmeesters U.A. gevestigd te Putten;
- c FNV, gevestigd te Utrecht;
- d CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 0 **Garantie**

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

Artikel 1 **Werkings sfeer**

Deze overeenkomst is van toepassing op

- Ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die lid zijn van één van de werkgeversverenigingen bij deze CAO. Ondernemingen die lid zijn van de CBW zijn uitgezonderd van deze CAO.
- Ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van vervaardiging, assemblage, import en groothandel van parket en/of andere soortgelijke houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren.
- Ondernemingen die het bedrijf uitoefenen van het verkopen en/of leggen van parketvloeren en/of andere gelijksoortige houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren die binnen de Wet financiering sociale verzekeringen (regeling wfsv, Staatsblad 2005.242) niet vallen onder sector 17 (detailhandel en ambachten).
- Deze overeenkomst geldt niet voor zover de CAO voor de Bouwnijverheid van toepassing is.

Artikel 2 **Definitie werknemers**

- 1 Bij deze overeenkomst zijn betrokken mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld.
- 2 De CAO is ook van toepassing op werknemers woonachtig in één van de andere lidstaten van de EU die werkzaam zijn bij werkgevers gevestigd in een andere lidstaat en die in Nederland werkzaamheden verrichten in de Parketbranche. Uitgezonderd zijn werknemers die gelijkwaardige of betere arbeidsvoorwaarden hebben dan die in Nederland gelden. Van toepassing zijn de bepalingen over:
 - garantielonen (artikel 0);
 - functie-indeling / loonafspraken (bijlage I / artikel 4);
 - arbeidstijden en rusttijden (artikel 12),
 - overwerk (artikel 9);
 - ploegendienst en nachtdienst (artikel 10);
 - feestdagen (artikel 14 / artikel 15);
 - minimum aantal vakantiedagen gedurende welke verplichting om loon door te betalen bestaat en extra vergoedingen in verband met vakantie;
 - kort verzuim / onbetaald verlof (artikel 19);

- reis- en verblijfkosten (artikel 16);
 - arbeidsomstandigheden / kwaliteit van de arbeid (artikel 23);
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen werknemers;
 - scholing (artikel 24);
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.
- 3 Voor werknemers die in het buitenland wonen en er geen band is met de EU geldt de gehele CAO.

Artikel 3 Uitzendkrachten

- 1 De werkgever dient zich er van te verzekeren dat de CAO voor wat betreft lonen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag waarop de werkzaamheden aanvangen, van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.
- 2 De werkgever dient zich er van te verzekeren dat er bij inlening van uitzendkrachten gebruik wordt gemaakt van bonafide uitzendbureaus.

Toelichting:

Van een uitzendbureau dat is gecertificeerd volgens de erkenningsregeling NEN-4400 wordt sowieso aangenomen dat het bonafide is.

- 3 De werkgever zal een uitzendkracht voor een periode van maximaal 3 aaneengesloten maanden -via een uitzendbureau- inlenen.
- 4 Uitzendovereenkomsten worden -voor toepassing van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW- tezamen beschouwd als één contract voor bepaalde tijd.
- 5 De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Op verzoek van de uitzendkracht en/of vakbond zal werkgever aantonen dat hij zich hiervan heeft verzekerd . Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichting voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling voor de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.

Voor de uitzendkracht die de werkzaamheden verricht voor de werkgever/inlener geldt dat het betreffende uitzendbureau aan de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht voor de werkgever/inlener werkzaam is, dezelfde beloning inclusief vergoedingen- met inachtneming van zijn ervaring en dienstjaren- betaalt als de werkgever betaalt aan zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

Artikel 4 Definitie lonen en inkomen

Waar in deze overeenkomst sprake is van "loon" wordt hieronder verstaan het maandloon, bedoeld in artikel 7.

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

Artikel 5 Aanvang en beëindiging arbeidsverhouding

- 1 Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de volgende leden van dit artikel is bepaald.

- 2 De werkgever is verplicht de met de werknemer overeengekomen arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen.
- 3 Het dienstverband wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 5 van dit artikel is overeengekomen. Een eventuele proeftijd moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. De wettelijke termijnen over de proeftijd worden gevolgd. Dit betekent dat de maximale duur van de proeftijd geldt volgens onderstaand schema:

Duur arbeidsovereenkomst	Maximum proeftijd
Bepaalde tijd, 6 maanden of korter	Geen proeftijd toegestaan
bepaalde tijd, langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar	1 maand
bepaalde tijd, 2 jaar of langer	2 maanden
onbepaalde tijd	2 maanden

4. Een met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal worden verlengd, indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan twee jaar.
5. Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meer bedraagt dan twee jaar en er niet meer dan drie achtereenvolgende zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst door het verstrijken van de termijn waarvoor zij is ingegaan. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer dient werkgever minimaal één maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk aan te geven of de arbeidsovereenkomst al dan niet verlengd wordt, en zo ja onder welke voorwaarden (de 'aanzegtermijn').
6. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden, dat het einde van de termijn van opzegging steeds samenvalt met het einde van een loonbetalings-periode. De opzegging van een dienstverband dient steeds per aangetekend schrijven te geschieden.
7. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Deze termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. De termijn van opzegging, die krachtens het vorige lid voor de werkgever geldt, wordt verlengd met één week voor elk vol jaar gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste tien weken.
10. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.

Artikel 6 Verplichtingen werknemers

- 1 De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht wordt daartoe in staat te zijn.
- 2 In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan vijf werkdagen per kalenderjaar wordt

verricht dan zal gedurende de rest van de tijd dat deze werkzaamheden worden uitgevoerd, vanaf de zesde werkdag, hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd. Wanneer dit duidelijk is omschreven in de functie-omschrijving kan het met enige regelmaat werken in een hogere functie onderdeel zijn van de functie-omschrijving, en is additionele beloning derhalve niet van toepassing.

- 3 Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid beschadigt of verliest, is artikel 7:632 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Dit wetsartikel is opgenomen in bijlage V van deze CAO.

Artikel 7 Lonen

- 1 De lonen in de loontabellen van **bijlage I** worden verhoogd met:

- een loonstijging per 1 juli 2022 van 3% (tot het maximum van de loonschalen), en een verhoging van de schalen van het loongebouw op 1 mei 2022 met € 50,00 bruto;
- een loonstijging per 1 juli 2023 van 3% (tot het maximum van de loonschalen), en een verhoging van de schalen van het loongebouw op 1 april 2023 met € 50,00 bruto;
- een loonstijging per 1 juli 2024 van 3% (tot het maximum van de loonschalen), en een verhoging van de schalen van het loongebouw op 1 april 2024 met € 50,00 bruto;
- bovenstaande aanpassingen van € 50,00 bruto gelden voor alle lonen uit de loontabellen uitgezonderd de eerste rij (0 functiejaren (21 jaar)): daarvoor geldt een verhoging van € 15,00 bruto;

- 2 De lonen en bepalingen over lonen zijn opgenomen in bijlage I, welke bijlage een geïntegreerd deel van deze CAO uitmaakt.
- 3 De werkgever verstrekt aan de werknemer een loonstrook welke voldoet aan de wettelijke vereisten.
- 4 De bepalingen omtrent loonsverhogingen gelden voor werknemers die per de in lid 1 van dit artikel aangegeven data een salaris verdienen dat lager is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7.
- 5 Werknemers die per de in lid 1 van dit artikel aangegeven data een salaris verdienen dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7, ontvangen over de looptijd van de CAO de loonsverhoging over het gedeelte van het salaris tot het maximum van loongroep 7.
- 6 De werkgever zal de werknemer op diens verzoek éénmaal per jaar een vergoeding in de kosten van diens vakbondscontributie verstrekken. De werkgever is gerechtigd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.

De werknemer die lid is van een vakbeweging kan aan het eind van het kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem/haar betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakbeweging en eventueel verder benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Artikel 8 Vakantietoeslag

- 1 De werknemers hebben recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat zij gedurende het vakantiejaar in dienst van dezelfde werkgever hebben genoten. Als inkomen zal hierbij tevens worden aangemerkt het gederfde inkomen wegens ziekte, als bedoeld in artikel 20.
- 2 De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie, doch uiterlijk op 31 mei van enig jaar.

- 3 Bij beëindiging der arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat hij in het lopend vakantiejaar heeft genoten, voor zover althans deze vakantietoeslag nog niet werd uitbetaald, alles onverminderd zijn nog resterend recht op vakantietoeslag op grond van zijn dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.

Artikel 9 Overwerk

- 1 Indien zulks naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is, kan van de werknemer die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, worden gevorderd dat hij overwerk verricht. Dit overwerk kan echter niet langer gevorderd worden dan gedurende acht uur per week en 100 uur per jaar.
- 2 Overwerk, inclusief het in dit artikel vermelde extra inkomen in verband met overwerk, kan na instemming van de werkgever worden vergoed volgens de zogenaamde "tijd voor tijd regeling" in plaats van in geld. Voor het toepassen van deze regeling geldt hetgeen is bepaald in artikel 18 voor het opnemen van snipperdagen.
- 3 Van overwerk is sprake als in enige maand meerdere uren zijn gewerkt dan is bepaald in artikel 12, lid 1 sub b. Onverminderd het bepaalde in de leden 4, 5 en 6 van dit artikel geldt bij overwerk een toeslag van:
 - a 25% voor het eerste tot en met het tiende uur;
 - b 50% voor elk uur boven het tiende uur.

Toelichting:

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

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

- 4 Overwerk op zaterdag en gedurende de uren tussen 23.00 uur en 05.00 uur zal evenwel met 50% extra inkomen worden betaald.
- 5 Bij hoge uitzondering zal de werkgever, tenzij de werknemer daartegen bezwaar maakt, op zondag of op een der in artikel 14 genoemde feestdagen, arbeid mogen laten verrichten. De op zondagen en feestdagen gewerkte uren zullen in het maximum van 100 overuren worden meegeteld.
- 6
 - a Voor arbeid op zondag, niet zijnde een in artikel 14 genoemde feestdag, wordt een toeslag betaald van 125%.
 - b Voor arbeid op een in artikel 14 genoemde feestdag wordt boven de in artikel 15 bedoelde vergoeding, een toeslag betaald van 150%.
 - c Voor arbeid op een in artikel 14 genoemde feestdag die tevens op zondag valt, wordt boven de in artikel 15 bedoelde vergoeding, een toeslag betaald van 200%.
 - d De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.
- 7 In een maand, waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarover extra inkomen moet worden betaald.
- 8 De bepalingen van dit artikel gelden niet voor leidinggevend personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat in enig jaar een salaris verdient dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 7.

Artikel 10 Ploegendienst

- 1 Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.30 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.

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

Artikel 11 Reistijdenregeling Parketteurs

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

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

Artikel 12 Arbeidstijd(en)

- 1 De (maximum) arbeidstijd, zoals opgenomen in bijlage III van deze CAO, geldt als uitgangspunt met inachtneming van het volgende:
 - a de normale arbeidstijd ligt tussen 07.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de volgende categorie werknemers, waarvoor afwijkende arbeidstijden gelden:
 - winkelpersoneel: tussen 09.00 uur en 18.30 uur verdeeld over 5 werkdagen per kalenderweek met één vaste koopavond tot 21.00 uur.
 - b voor voltijdswerknemers bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 40 uur. Daarvan wordt als roostervrije tijd vrijaf gegeven met behoud van loon: 85 uur per jaar. Voor deeltijdwerknemers geldt dit recht naar evenredigheid;
 - c In geval van arbeid op zondag gelden 3 vrije zondagen per periode van 4 weken.
- 2 De werk- en schaftijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers door de werkgever worden vastgesteld.

- 3 Bij de verdeling van de te verrichten werkzaamheden zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de leeftijd van de werknemer.
- 4
 - a Vaststelling van roostervrije uren geschiedt door middel van een jaarrooster. Van de 85 uur roostervrije tijd voor voltijdwerknemers mag er maximaal 45 door de werkgever worden vastgesteld. De overige roostervrije tijd staat ter beschikking van de werknemer en deze kan -na overleg en eventueel zonder instemming van de werkgever- worden ingezet voor CAO à la Carte (artikel 31) of deze kan in overleg -met wederzijdse instemming- met de werkgever worden opgenomen. Werkgever en werknemer zijn beiden bevoegd ten aanzien van deze 40 uur met voorstellen voor inroostering te komen.
 - b Indien het bedrijfsbelang zulks vereist, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemers, of als die er is, met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, het reeds vastgestelde jaarrooster te wijzigen.
 - c Roostervrije uren worden niet vastgesteld op feestdagen of op collectieve vakantiedagen.
 - d Roostervrije uren kunnen individueel en roulerend worden vastgesteld, danwel collectief per afdeling, danwel collectief per bedrijf, danwel deels individueel en deels collectief.
 - e Roostervrije tijd kan per uur, per dagdeel of per dag worden vastgesteld.
 - f Roostervrije tijd wordt niet vervangen in geval van arbeidsongeschiktheid.
 - g Indien op verzoek van de werkgever in roostervrije tijd wordt gewerkt, wordt ten hoogste binnen twee maanden vervangende roostervrije tijd toegekend. Over de aldus gewerkte tijd wordt geen overwerktoeslag betaald.
 - h Bij indiensttreding behoeft geen roostervrije tijd te worden opgebouwd.
 - i Bij uitdiensttreding vindt geen afrekening plaats van de in de toekomst gelegen roostervrije tijd.

Artikel 13 Deeltijdwerk

- 1 De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren, tenzij bedrijfs(organisatorische) redenen zich daartegen verzetten. Desgevraagd zal de werkgever een afwijzing van zo'n verzoek schriftelijk motiveren. De bepalingen van de Wet flexibel werken zijn hier van toepassing.
- 2 Indien de contractuele arbeidstijd van een werknemer die in deeltijd werkt in enige week wordt overschreden, worden de meerdere uren gehonoreerd tegen een toeslag van 15% op het uurloon.
- 3 Het bepaalde over overwerk in artikel 9 is, onverminderd lid 2 van dit artikel van toepassing, waarbij de overwerktoeslag wordt berekend over het uurloon.

Toelichting:

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

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

Artikel 14 Feestdagen

- 1 Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide kerstdagen en Koningsdag wordt niet gewerkt, tenzij artikel 9 lid 6 wordt toegepast.
- 2 Bij de vaststelling van de roostervrije dagen en de snipperdagen dient op verzoek van de werknemer rekening te worden gehouden met de feestdagen van een andere (niet christelijke) geloofsovertuiging.
- 3 Nationale Bevrijdingsdag
In lustrumjaren komt de vrije dag ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag ten laste van de werkgever. In overige jaren kan de werknemer een vrije dag opnemen.

Artikel 15 Vergoeding feestdagen

- 1 Feestdagen zijn doorbetaalde vrije dagen. Als feestdagen worden beschouwd: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de Kerstdagen, Koningsdag en de Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren (2015, 2020 etc.). Indien door de werknemer op een feestdag niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij verdiend zou hebben, wanneer deze feestdagen werkdagen zouden zijn geweest, met dien verstande, dat met incidenteel overwerk geen rekening wordt gehouden. Hetzelfde is het geval met vakantie- en snipperdagen, alsmede met de bijzondere verzuimdagen ingevolge artikel 19.
- 2 Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op de grondslag van het door de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal verdiende gemiddelde inkomen. Voor werknemers, wier gemiddelde inkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijk gesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers, die gedurende bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen, die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere loonklasse wordt het inkomen berekend op de grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag of dagen geldende inkomen.

Artikel 16 Vergoeding voor reiskosten, rekeningrijden, werkkleding, gereedschap, bedrijfshulpverlening, leermeester en thuiswerken

- 1 Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf het vervoer heeft geregeld op enigerlei wijze, zal aan de werknemer, wiens woonplaats meer dan 10 km van de bedrijfsruimte is gelegen, een vergoeding worden gegeven voor de vervoerskosten ter grootte van het fiscaal maximaal toegestane onbelaste bedrag, met inachtneming van het volgende:
 - a de afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres van de werknemer en van de bedrijfsruimte;
 - b voor het reizen met het openbaar vervoer geldt het ook onder de 10 kilometer mits de kosten aantoonbaar zijn;
 - c indien de werknemer tijdens de duur van het dienstverband verhuist naar een verder van de bedrijfsruimte gelegen woonplaats, is de werkgever niet gehouden de reiskostenvergoeding daarop aan te passen;
 - d de vergoeding is alleen verschuldigd over gewerkte dagen; over werkdagen waarop de werknemer geoorloofd verzuim heeft, zal de vergoeding slechts worden doorbetaald, in geval de werknemer een trajectabonnement kan overleggen.
- 2 Werknemers die op verzoek van de werkgever dienstreizen met de eigen auto maken, ontvangen een minimale vergoeding ter grootte van:
 - € 0,19 netto per kilometer (tenzij de fiscale regelingen wijzigen)
 - € 0,16 bruto per kilometer
- 3 Indien een werknemer in een gebied met rekeningrijden aan het werk gaat, zullen de kosten hiervan netto worden vergoed door de werkgever. De werkgever dient wel vooraf expliciet goedkeuring te hebben gegeven, danwel expliciet de opdracht te hebben gegeven voor de betrokken rit.
- 4 De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding betalen voor vervoerskosten ter grootte van de kosten openbaar vervoer op basis van het laagste tarief, indien de werknemer zich over een afstand van meer dan 10 km moet verplaatsen van zijn woonplaats voor controle van zijn ziekteverzuim en de werkgever niet op enigerlei wijze heeft voorzien in vervoer.
- 5 Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf op enigerlei wijze werkkleding heeft geregeld, zal aan de werknemer een vergoeding worden gegeven voor werkkleding ter grootte van € 0,61 per gewerkte dag.
- 6 Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf op enigerlei wijze het voor het werk benodigde gereedschap heeft geregeld, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding verstrekken van 50% van de aanschafwaarde, indien de werknemer vooraf toestemming van de werkgever heeft gekregen voor de aanschaf van het gereedschap. Uitgangspunt hierbij is dat het gereedschap dan eigendom van de werknemer is.

- 7 Bedrijfs hulpverleners, die als zodanig door de werkgever zijn aangesteld, ontvangen een toeslag van € 22,15 bruto per maand. Deze toeslag moet op een voor de werknemer zichtbare wijze worden verstrekt.
- 8 Werknemers die een erkende cursus (via de ECM) tot leermeester hebben gevolgd en een leerling begeleiden, ontvangen een leermeestertoeslag van € 15,49 bruto per maand. De leermeester wordt door de werkgever in staat gesteld om de leerling te begeleiden. Voor werknemers die nieuwe werknemers inwerken, is de leermeestertoeslag eveneens van toepassing
9. De vergoedingen voor werkkleding, de Bedrijfs hulp-verlening (BHV) en leermeester (art. 16 leden 5, 7 en 8), worden op 1 januari van enig jaar geïndexeerd volgens de CPI-ontwikkeling.
10. De werknemer die in overleg met en na goedkeuring van de werkgever vanuit huis werkt, heeft recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform geldende fiscale wet- en regelgeving. De vergoeding bedraagt € 2,00 netto per gehele thuiswerkdag. Op een thuiswerkdag bestaat geen recht op reiskostenvergoeding. Op dagen dat de werknemer deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de werknemer geen recht op thuiswerkvergoeding. De werknemer heeft op die dagen enkel recht op een eventuele reiskostenvergoeding. Er vindt derhalve nimmer cumulatie plaats met reiskostenvergoeding.

Artikel 17 Bijdrage werkgever aanvullende zorgverzekering

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

Artikel 18 Vakantie

- 1 Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
- 2 De vakantie-aanspraken voor de werknemer die de normale arbeidsduur werkt, belopen op jaarbasis 25 dagen. Voor de werknemer die minder dan de normale arbeidsduur werkzaam is, gelden de vakantie-aanspraken naar evenredigheid van de contractuele arbeidsduur.
- 3 Van de in lid 2 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. De resterende tien vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient ten minste drie weken van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
- 4 Voor zover een werknemer de hem toekomende vakantie- en snipperdagen door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen binnen een tijdvak van vijf jaar volgend op het tijdstip, waarop de aanspraak op vakantie- en snipperdagen is ontstaan.
- 5 De werknemer, die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
- 6 De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken. Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.
- 7 Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in de artikelen 14 en 19 genoemde algemeen erkende christelijke feestdagen en bijzondere verzuimdagen.

- 8 Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantiedagen over de afgelopen 2 vakantiejaren, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantiedagen op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar. De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
Na één jaar WIA of bij tussentijdse plaatsing op medisch advies in een ander bedrijf zullen de vakantie-rechten aan de werknemer worden uitbetaald. Een en ander met inachtneming van de wettelijke regelgeving hieromtrent.
- 9 Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt zodat hij van zijn aaneengesloten vakantie gedeeltelijk geen gebruik heeft kunnen maken, zal hij het resterende gedeelte van zijn aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen, mits de werknemer zich arbeidsongeschikt heeft gemeld bij de werkgever.
Buitenlandse werknemers kunnen in overleg met de werkgever twee weken onbetaald verlof, aansluitend aan de opgenomen vakantieperiode, opnemen, mits echtgenoot en kinderen van de werknemer woonachtig zijn in het betreffende land.
Werkgever en werknemer mogen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in art. 7:635 lid 5 BW.

Artikel 19 Kort verzuim, onbetaald verlof en (aanvullend) geboorteverlof/partnerverlof

- 1 In geval van verzuim, als in artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg, wordt het loon doorbetaald en in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende ten hoogste de daartoe benodigde tijd:
- a bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;
 - b bij huwelijk van de werknemer gedurende twee werkdagen;
 - c bij huwelijk van één der (schoon)ouders, kinderen, pleeg-, stief-, klein- of achterkleinkinderen, broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende in totaal maximaal één dag per jaar, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede vanaf het 30-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en elk 10-jarig jubileum daarna, één dag vrijaf met behoud van loon mits de feestelijkheden worden bijgewoond;
 - d bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren), pleeg-, stief-, aangehewde-, klein- of achterkleinkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - e bij overlijden van één der ouders, stiefouders of schoonouders gedurende een dag, alsmede gedurende de dag der begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - f bij de begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders van beide zijden, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - g bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
 - h bij ontslag, wegens slapte in het bedrijf, van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is gedurende één dag voor het zoeken van een andere werkgever;
 - i bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
 - j bij bezoek aan dokter, tandarts, fysiotherapeut of specialist een door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden.
 - k bij een acute opname in het ziekenhuis van de partner of de inwonende kinderen: de dag van de opname.
- Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.
- 2 Een werknemer die betrokken is bij stervensbegeleiding van partner, kind, ouder, broer of zus kan 10 dagen onbetaald verlof krijgen.
3. De wettelijke regeling aangaande geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof (ook wel partnerverlof en aanvullend partnerverlof genoemd) zoals opgenomen in artikel 4:2, 4:2a,

4:2b, 4:2c van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. Werkgever vult het aanvullend geboorteverlof gedurende een periode van maximaal één aaneengesloten week aan tot 100% van het loon.

- 4 Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt onder echtgen(o)ot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer op het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling danwel een belastingopgave.
- 5 Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, stief-, aangehuwde-, klein- of achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

Artikel 20 Uitkering bij ziekte en overlijden

- 1 Bij ziekte heeft de werknemer jegens zijn werkgever recht op doorbetaling van 100% van zijn netto-inkomen, behoudens de inkomsten uit niet roostermatig overwerk, gedurende één jaar. De werkgever is daarna voor één jaar aansprakelijk voor doorbetaling van 70% van het loon van de werknemer.. De uren waarop echter in het tweede jaar re-integratie plaatsvindt, worden voldaan tegen 100%.
- 2 In geval van overlijden van een werknemer zullen diens nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ontvangen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettelijke of erkende natuurlijke kinderen;
 - c bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 21 Pensioenregeling

Werkgevers dienen een pensioenregeling voor hun werknemers af te sluiten.

Artikel 22 Bedrijfsreglement

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

Artikel 23 Kwaliteit van de arbeid

- 1 Aan werknemers dient de werkgever eenmalig het aanbod te doen voor het volgen van een VGW-cursus, waarbij geldt dat:
 - a dit aanbod aan werknemers binnen drie maanden na indiensttreding moet worden gedaan;
 - b de benodigde scholingstijd komt ten laste van het scholingsrecht als bedoeld in artikel 24.
- 2 Parket- en laminaatvloerenleggers, alsmede werknemers die op grond van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie daarvoor in aanmerking dienen te komen, hebben recht op tenminste een periodiek geneeskundig onderzoek per drie jaar. Indien de hier bedoelde werknemers de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt, bestaat dit recht eens per jaar. Het in dit lid bedoelde onderzoek kan gedurende werktijd plaatsvinden. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

- 3 In bedrijven als bedoeld in artikel 1, sub a, met meer dan tien werknemers is de werkgever verplicht een van zijn werknemers aan te wijzen als preventiemedewerker. De preventiemedewerker heeft naast de wettelijke taak in overleg tot taak:
 - het in kaart brengen van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf via rondgangen, inspecties en gesprekken met collega's;
 - het bespreken met de bedrijfsleiding van de Arbo-risico's in het bedrijf;
 - het voorstellen van maatregelen om de Arbo-risico's terug te dringen;
 - het maken van afspraken met de bedrijfsleiding over verbetering van de arbeidsomstandigheden.Over de aanwijzing zal de werkgever overleg hebben met de OR of bij afwezigheid daarvan met de werknemers.
De preventiemedewerker mag vanwege zijn werkzaamheden niet benadeeld worden in zijn positie.
- 4 Gelet op de wettelijke verplichting om de deskundigheid van de preventiemedewerker op peil te brengen en te houden, bestaat er voor de daartoe aangewezen werknemer, alsmede een werkgever met minder dan 15 werknemers, de mogelijkheid om een opleiding voor preventiemedewerker te volgen.
- 5 Indien de werknemer op zijn werkplek wordt blootgesteld aan een geluidsniveau van 80 (db)A of meer, zal de werkgever aan die werknemer gehoorplastieken ter beschikking stellen.

Artikel 24 Scholing

- 1 De werkgevers zijn verplicht ertoe mede te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school of bedrijfsschool.
- 2 Indien de vakopleiding voor niet-partieel leerplichtigen plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen aan werknemers de verzuimde uren door de werkgever worden vergoed tot een maximum van acht uur per week.
- 3 Ook zullen de verzuimde werkuren worden vergoed voor het doen van een examen, verband houdende met de vakopleiding.
- 4 Met instemming van de werkgever wordt de werknemer in staat gesteld om gedurende 4 dagen per jaar met behoud van loon een vakgerichte cursus te volgen, niet zijnde de vakopleiding als bedoeld in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel.
- 5 De werknemer wordt in staat gesteld om gedurende 4 dagen per jaar met behoud van loon een cursus of opleiding buiten het eigen vakgebied dan wel buiten de sector te volgen, of een loopbaanoriëntatie binnen of buiten de sector te doen. Hieraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - binnen het bedrijf waar de werknemer werkzaam is, is sprake van inkrimping, reorganisatie of verplaatsing van bedrijfsactiviteiten; of
 - het volgen van de cursus, opleiding of loopbaanoriëntatie vloeit voort uit een loopbaanadvies van een onafhankelijk instituut.
 - de werknemer is in een situatie terechtgekomen waarbij de continuïteit van zijn dienstbetrekking in het geding is.
- 6 Voor zover nodig om te kunnen voldoen aan de verplichtingen inzake bedrijfshulpverlening en/of EHBO zal de werkgever aan de werknemer alle kosten, zoals cursus-, examen-, reiskosten vergoeden alsmede het loon betalen indien de cursus buiten werktijd plaatsvindt zo nodig verhoogd met het extra inkomen als bedoeld in artikel 9 (overwerk).

Artikel 25 Loopbaanplan

- 1 Dit artikel is van toepassing op parketteurs en op werknemers met een andere fysiek zware functie.
- 2 Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen, in afwijking op artikel 9 CAO, niet verplicht worden om overwerk te verrichten.

- 3 De werknemer krijgt het recht om eens per jaar een gesprek met de leidinggevende aan te gaan. Doel van het gesprek is te inventariseren op welke manier de ouder wordende werknemer de huidige functie kan blijven vervullen. Wanneer de werknemer dit wenst kan hij aangeven welke aanpassingen de werkplek behoeft en/of vormen van scholing voor de komende jaren nodig zijn. De werknemer heeft hierbij de regie in handen.
- 4 Stimuleren van scholing en opleiding om optimale inzetbaarheid in de branche te bereiken.
- 5 Extra aandacht om ouderen gebruik van opleidings- en scholingsfaciliteiten te laten maken.
- 7 Kennis en kunde van werknemers optimaal benutten door werkzaamheden uit te breiden met begeleiding van jongeren. Te denken valt aan mentorschappen en leidinggevende taken.

Artikel 26 Generatiepact

- 1 De werknemer van 57 jaar en ouder die fulltime in dienst is, heeft de mogelijkheid om 80% van de arbeidsduur ten opzichte van diens normale arbeidsduur te gaan werken, tegen 90% uitbetaling van het oorspronkelijke salaris en met behoud van pensioenopbouw op basis van 100% van het oorspronkelijke salaris. Deze mogelijkheid staat open voor werknemers die een fysiek belastende functie hebben. Commerciële- en kantoorfuncties zijn derhalve uitgezonderd.
- 2 De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.
- 3 Gebruikmaking van de mogelijkheid zoals genoemd in dit artikel blijft in stand tot het moment dat de werknemer volledig met pensioen gaat, tenzij werkgever akkoord gaat met een wijziging hierin.
- 4 Het is de werknemer die gebruik maakt van de in dit artikel genoemde mogelijkheid verboden om betaalde en/of niet-betaalde nevenactiviteiten te verrichten, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
- 5 Na de arbeidsduurverkorting gelden de overige arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de arbeidsduur naar rato van de arbeidsduur, en de arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan het inkomen gelden naar rato van het inkomen.
- 6 De deelnamegerechtigde werknemer zal tenminste twee maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum waarop hij de hier bedoelde arbeidsduurverkorting wil laten ingaan, daartoe schriftelijk een verzoek bij de werkgever indienen.
- 7 De arbeidsduurverkorting vindt plaats door korter te werken per week. Werkgever bepaalt in overleg met de werknemer de uren waarop niet gewerkt zal worden, rekening houdende met de bedrijfsomstandigheden.
- 8 Werknemers die geen gebruik wensen te maken van de mogelijkheid tot arbeidsduurverkorting zoals in voorgaande artikelliden uiteengezet, komen in aanmerking voor zogeheten "senioredagen". In dat geval krijgen werknemers bij het bereiken van:
 - de 56-jarige leeftijd vier dagen extra vakantie;
 - de 57-jarige leeftijd één dag extra vakantie;
 - de 58-jarige leeftijd één dag extra vakantie;
 - de 61-jarige leeftijd één dag extra vakantie.
- 9 Sectorale inspanningsverplichting: de beschikbaar komende ruimte binnen de organisatie van werkgever zal worden benut voor herbezetting door instroom van jongeren (jonger dan 35 jaar).

Artikel 27 Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden

- 1 Het is een werkgever verboden een werknemer, die van een andere werkgever vakantie of vrijaf geniet, bedrijfsarbeid te doen verrichten.

De werknemer mag geen bedrijfsarbeid verrichten - van welke aard ook - anders dan voor de werkgever, in wiens dienst hij is. Het verrichten van arbeid, uitsluitend voor eigen gebruik, wordt niet als bedrijfsarbeid beschouwd. Overtreding van dit artikel kan als dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek worden beschouwd.

- 2 Het in het vorige artikellid genoemde verbod geldt niet voor werknemers die parttime werken. Dit geldt alleen voor zover het gaat om andersoortige arbeid die valt buiten de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 28 Medezeggenschap

Artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden is van toepassing op ondernemingen, waarin in de regel meer dan 10, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn. Dit wetsartikel is opgenomen in bijlage V van deze CAO.

Artikel 29 Werkstaking of uitsluiting

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

Artikel 30 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

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

- De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming één contactpersoon aanwijzen.
- De contactpersoon kan een gematigd gebruik maken van onbetaald verlof voor bijwoning van cursussen en vergaderingen van de vakbond; dit gebruik is gemaximeerd op tien werkdagen. Voor meer werkdagen is toestemming van de directie van het bedrijf noodzakelijk en dient de contactpersoon vakantiedagen op te nemen.
- De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten werktijd, contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn vakorganisatie.
- De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de directie van de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie.
- De contactpersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, wanneer het initiatief daartoe van die leden uitgaat.
- De contactpersoon zal in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van inkomen voor de in de leden 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van vijftig werkdagen per jaar per vijftig werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze regeling naar rato.
- De contactpersoon is bevoegd om informatiemateriaal te gebruiken op de werkplaats, dit in overleg met de directie.

- De werkgever zal aan de contactpersoon voor de uitoefening van zijn functie de benodigde faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
- De werkgever draagt er zorg voor dat een contactpersoon niet uit hoofde van zijn functie of activiteit als contactpersoon wordt benadeeld; zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 31 CAO à la Carte

- 1 In afwijking van de artikelen 9, 12 en 18 van deze CAO is de werknemer, na overleg en eventueel zonder instemming van de werkgever, bevoegd een regeling te treffen met betrekking tot uitrui van arbeidsvoorwaarden. De regeling dient te voldoen aan het in de leden 2 en 3 gestelde.
- 2 De beschikbare gelden, afkomstig uit de verkoop van de bronnen, zoals genoemd in lid 3, worden aangewend voor:
 - Extra aanspraken binnen de geldende (pré)pensioenregelingen;
 - Extra loon;
 - Fietsregeling;
 - Bijdrage auto van de werkgever;
 - (vak-)opleiding;
 - Verlofsparen.
- 3 De regeling zoals bedoel in de leden 1 en 2 heeft ter financiering de volgende bronnen:
 - Roostervrije tijd, tot een maximum van 40 uur;
 - Overwerk;
 - Bovenwettelijke vakantiedagen, tot een maximum van 5.De ruilwaarde is gelijk aan het bruto uurloon, eventueel vermeerderd met de overwerktoeslag.

Artikel 32 Duur en opzegging dezer overeenkomst

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging nodig is op 31 december 2024.

Bijlage I

Funcies en lonen

Artikel 1 Indeling functies

De werknemers worden ingedeeld in een der zeven navolgende loongroepen.

Loongroep 1:

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

Loongroep 2:

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

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

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

Loongroep 3:

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

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

Voorbeeldfunctie: magazijnmedewerker.

Loongroep 4:

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

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

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

Loongroep 5:

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

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

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

Loongroep 6:

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

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

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

Loongroep 7:

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

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

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

Artikel 2 Mededeling werknemer

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

Artikel 3 Loontabellen

Voor werknemers gelden met inachtneming van de overige artikelen van deze bijlage tenminste de navolgende lonen per 1 mei 2022.

Per 1 juli 2022 (basis is 1 mei 2022)

3% verhoging van de lonen uit de loontabellen

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ ervaring							
21 jaar	1.852	2.037	2.094	2.216	2.373	2.638	3.006
1 jaar	-	2.212	2.284	2.372	2.660	2.914	3.263
2 jaar	-	2.396	2.466	2.569	2.687	2.945	3.292
3 jaar	-	2.435	2.500	2.594	2.717	2.979	3.323
4 jaar	-	2.474	2.533	2.622	2.742	3.003	3.351
5 jaar	-	2.536	2.569	2.655	2.772	3.039	3.380
6 jaar	-	-	2.614	2.685	2.801	3.070	3.405
7 jaar	-	-	2.667	2.739	2.855	3.132	3.469
8 jaar	-	-	-	2.790	2.911	3.197	3.528
9 jaar	-	-	-	-	2.969	3.264	3.584
10 jaar	-	-	-	-	3.018	3.330	3.644
11 jaar	-	-	-	-	3.076	3.392	3.702
12 jaar	-	-	-	-	-	3.456	3.758
13 jaar	-	-	-	-	-	-	3.818

Per 1 april 2023 (basis is 1 juli 2022)

€ 50 verhoging van de lonen uit de loontabellen, m.u.v. de eerste rij (0 functie jaren (21 jaar))

€ 15 verhoging van de lonen uit de eerste rij (0 functie jaren (21 jaar))

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ ervaring							
21 jaar	1.867	2.052	2.109	2.231	2.388	2.653	3.021
1 jaar	-	2.262	2.334	2.422	2.710	2.964	3.313
2 jaar	-	2.446	2.516	2.619	2.737	2.995	3.342
3 jaar	-	2.485	2.550	2.644	2.767	3.029	3.373
4 jaar	-	2.524	2.583	2.672	2.792	3.053	3.401
5 jaar	-	2.586	2.619	2.705	2.822	3.089	3.430
6 jaar	-	-	2.664	2.735	2.851	3.120	3.455
7 jaar	-	-	2.717	2.789	2.905	3.182	3.519
8 jaar	-	-	-	2.840	2.961	3.247	3.578
9 jaar	-	-	-	-	3.019	3.314	3.634
10 jaar	-	-	-	-	3.068	3.380	3.694
11 jaar	-	-	-	-	3.126	3.442	3.752
12 jaar	-	-	-	-	-	3.506	3.808
13 jaar	-	-	-	-	-	-	3.868

Per 1 juli 2023 (basis is 1 april 2023)

3% verhoging van de lonen uit de loontabellen

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ ervaring							
21 jaar	1.923	2.114	2.172	2.297	2.460	2.732	3.111
1 jaar	-	2.330	2.404	2.495	2.792	3.053	3.412
2 jaar	-	2.519	2.591	2.697	2.819	3.085	3.442
3 jaar	-	2.559	2.626	2.723	2.850	3.120	3.474
4 jaar	-	2.600	2.660	2.753	2.876	3.145	3.503
5 jaar	-	2.663	2.697	2.787	2.906	3.181	3.533
6 jaar	-	-	2.744	2.817	2.936	3.214	3.559
7 jaar	-	-	2.798	2.872	2.992	3.278	3.625
8 jaar	-	-	-	2.925	3.050	3.345	3.685
9 jaar	-	-	-	-	3.110	3.413	3.743
10 jaar	-	-	-	-	3.160	3.481	3.805
11 jaar	-	-	-	-	3.219	3.545	3.864
12 jaar	-	-	-	-	-	3.611	3.923
13 jaar	-	-	-	-	-	-	3.984

Per 1 juli 2024 (basis is 1 april 2024)

3% verhoging van de lonen uit de loontabellen

	1	2	3	4	5	6	7
leeftijd/ ervaring							
21 jaar	1.996	2.193	2.253	2.382	2.549	2.830	3.220
1 jaar	-	2.452	2.527	2.621	2.927	3.196	3.566
2 jaar	-	2.646	2.721	2.830	2.955	3.229	3.597
3 jaar	-	2.688	2.757	2.856	2.987	3.265	3.630
4 jaar	-	2.729	2.792	2.887	3.013	3.291	3.659
5 jaar	-	2.795	2.830	2.922	3.045	3.328	3.691
6 jaar	-	-	2.878	2.953	3.076	3.362	3.717
7 jaar	-	-	2.934	3.010	3.134	3.428	3.785
8 jaar	-	-	-	3.065	3.193	3.496	3.847
9 jaar	-	-	-	-	3.255	3.567	3.907
10 jaar	-	-	-	-	3.306	3.637	3.971
11 jaar	-	-	-	-	3.367	3.703	4.032
12 jaar	-	-	-	-	-	3.771	4.092
13 jaar	-	-	-	-	-	-	4.155

Artikel 4 Feitelijke lonen

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

Artikel 5 Uurloon, weekloon, vierwekenloon

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

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

Artikel 6 Aanloopschaal

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

Artikel 7 Promotie

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

Artikel 8 Peildatum

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

Artikel 9 Jeugdlonen

De jeugdlonen zijn vervallen. De 16-jarige, 17-jarige, 18-jarige, 19-jarige en 20-jarige worden beloond als een 21-jarige.

Bijlage II

Protocollen

Protocolafspraken t.a.v. de Werkloosheidswet:

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. CAO-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

CAO-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen CAO-partijen één op één over.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte CAO vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door CAO-partijen bekrachtigd, waarbij de kosten te allen tijde voor rekening van de werknemer zullen komen."

Protocolafspraken t.a.v. de Participatiewet:

Partijen voeren in 2016 een 0-meting naar de stand van zaken in de branches. Op grond van de resultaten kunnen eventueel nadere afspraken worden gemaakt over de inspanning van werkgevers, waaronder een informatieronde onder werkgevers en werknemers ten einde werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten in de branche te bevorderen.

Protocolafspraken t.a.v. Veiligheid en Gezondheid:

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een voorlichtingscampagne gestart worden om de risico's en oplossingen in beeld te brengen die verband houden met het bewerken en verwerken van hout en plaatmaterialen. Adequate beschermingsmiddelen net als veilig gereedschap behoren tot de standaarduitrusting. De werkgever ziet toe op gebruik daarvan.

Protocolafspraken t.a.v. Pensioen:

Het werken in deze sector wordt voor een deel van de functies als zwaar beroep ervaren. Het pensioenakkoord biedt ruimte om, naar verwachting per 1-1-2021 zonder RVU-heffing, 3 jaar voor AOW datum een regeling aan te bieden waarbij de werknemer €19.000 bruto per jaar ontvangt. Wetgeving hierover is in voorbereiding.

- De werkgeversorganisaties in de Parketindustrie zijn middels een bereidheidsverklaring bereid om aan deze regeling mee te werken en om daartoe een sectoraal fonds in te stellen dan wel om zich aan te sluiten bij een collectief fonds.
- De werkgeversorganisaties spreken zich positief uit en leggen dit in een bereidheidsverklaring vast om, indien er formeel sprake is van Zwaar Werk, een kortere voltijdnorm met behoud van salaris te hanteren waarbij aanvullende afspraken gemaakt worden over herbezetting van uren.

Protocolafspraken t.a.v. ontwikkeling van werknemers en overige zaken:

CAO-partijen spreken af dat dit een punt van aandacht zal zijn bij de gesprekken over de (eventuele) verlenging van onderhavige CAO per 1 januari 2025.

Bijlage III

Arbeidstijden

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

Maximum arbeidstijd	
per dienst	9 uur
per week	45 uur
per 4 weken	---
per 13 weken	gem. 40 uur pw
Bij overwerk (incidenteel)	
per dienst	11 uur
per week	54 uur
per 13 weken	gem. 45 uur pw
Zondagsarbeid	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...
	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit.
	tenzij de bedrijfs-omstandigheden dit noodzakelijk maken en de Ondernemingsraad daarmee instemt.
Zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag gelden 3 vrije zondagen per periode van 4 weken
Minimale rusttijd per week	hetzij 36 uur per periode van 7x24, hetzij 60 uur per periode van 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
per dag	11 uur per 24 uur (1x per periode van idem 7x24 uur) in te korten tot 8 uur).

Bijlage IV

Artikel 7:632 Burgerlijk Wetboek

- 1 Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:
 - a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
 - b. de boetes, door de werknemer volgens [artikel 650](#) aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;
 - c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;
 - d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
 - e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.
- 2 Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon tot het bedrag, bedoeld in [artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag](#), tenzij vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen dat verrekening met een vordering als bedoeld in lid 1, onderdeel c, plaatsvindt. Indien het bedrag, bedoeld in de vorige zin, lager is dan het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig kan zijn, vindt slechts verrekening plaats op het deel van het loon waarop beslag op het loon wel geldig zou zijn. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens lid 1, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan, met dien verstande dat geen verrekening plaats heeft op het deel van het loon tot het bedrag bedoeld in de vorige zinnen.
- 3 Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.
- 4 Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de werknemer bevoegd is tot vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

Bijlage V

Artikel 35b Wet op de ondernemingsraden

- 1 De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is verplicht de in deze onderneming werkzame personen tenminste tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen. Hij is voorts verplicht met de in de onderneming werkzame personen bijeen te komen, wanneer tenminste een vierde van hen daartoe een met redenen omkleed verzoek doet.
- 2 In de in het eerste lid bedoelde vergaderingen worden de aangelegenheden, de onderneming betreffende, aan de orde gesteld ten aanzien waarvan de ondernemer of in de onderneming werkzame personen overleg wenselijk achten. Iedere in de onderneming werkzame persoon is bevoegd omtrent deze aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.
- 3 Indien de ondernemer de onderneming niet zelf bestuurt, wordt het overleg voor hem gevoerd door de bestuurder van de onderneming. De ondernemer en de bestuurder kunnen zich bij verhindering laten vervangen door een in de onderneming werkzame persoon die bevoegd is om namens de ondernemer overleg met de werknemers te voeren.
- 4 In de in het eerste lid bedoelde vergaderingen wordt tenminste eenmaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer verstrekt daartoe mondeling of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar, alsmede omtrent zijn verwachtingen dienaangaande in het komende jaar. Voor zover de ondernemer verplicht is zijn jaarrekening en bestuursverslag ter inzage van een ieder neer te leggen, worden in de Nederlandse taal gestelde exemplaren van deze jaarstukken ter bespreking aan de in de onderneming werkzame personen verstrekt. De ondernemer verstrekt voorts mondeling of schriftelijk algemene gegevens inzake het door hem ten aanzien van de in de onderneming werkzame personen gevoerde en te voeren sociale beleid.
- 5 De in de onderneming werkzame personen worden door de ondernemer, in een vergadering als bedoeld in het eerste lid, in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De in de eerste volzin bedoelde verplichting geldt niet, indien en voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk geregeld is in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.
- 6 De ondernemer is verplicht desgevraagd aan de in de onderneming werkzame personen alle inlichtingen en gegevens te verstrekken inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen die zij redelijkerwijze nodig hebben ten behoeve van de in het eerste lid bedoelde vergaderingen. De inlichtingen of gegevens worden schriftelijk verstrekt, indien de ondernemer deze schriftelijk beschikbaar heeft.
- 7 De ondernemer is verplicht de in de onderneming werkzame personen zo spoedig mogelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in [artikel 1 van de Pensioenwet](#) of een uitvoeringsreglement als bedoeld in onderdeel b van de definitie van uitvoeringsreglement in artikel 1 van de Pensioenwet. De informatie wordt schriftelijk verstrekt, indien de ondernemer de informatie schriftelijk beschikbaar heeft.
- 8 De in de voorgaande leden bedoelde verplichtingen gelden niet ten aanzien van personen die nog geen zes maanden in de onderneming werkzaam zijn. Zij vervallen wanneer de ondernemer met toepassing van [artikel 5a](#) een ondernemingsraad heeft ingesteld, maar treden weer in werking wanneer de ondernemingsraad op grond van [artikel 5a, eerste lid](#), ophoudt te bestaan of overeenkomstig het tweede lid van dat artikel is opgeheven.