

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9861

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-12-2002, nr. 248

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
PARKETVLOERENONDERNEMINGEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds Parket namens de Vereniging van Parketvloeren Leveranciers en de Alliance van Parketfabrikanten en Importeurs als partijen te ener zijde mede namens FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Parketvloerenondernemingen, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat tegen dit verzoek, schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door Seunke & Welschen advocaten namens de coöperatieve vereniging Coöperatie Parketmeesters U.A te Putten;

dat de bedenkingen als volgt zijn samen te vatten:

naar het oordeel van bedenkingenhebbende is niet voldaan aan het voor algemeen verbindendverklaring noodzakelijke vereiste dat de CAO reeds geldt voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen,

De CAO-bepalingen waarop het verzoek tot algemeen verbindendverklaring betrekking heeft moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen.

Het Toetsingskader AVV van CAO-bepalingen schrijft voor dat door de Minister in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit, aan CAO-partijen een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid geverifieerde opgave van bedoelde aantallen en van de betrouwbaarheid van gebruikte bronnen zal worden verlangd.

Voorts is in het Toetsingskader AVV van CAO-bepalingen bepaald dat bedenkingen tegen de representativiteit die inmiddels op basis van een accountantsverklaring weerlegd zijn, worden aangemerkt als evident kansloos, waardoor geen overleg noodzakelijk is met de Stichting van de Arbeid.

Overwegende voorts,

Naar aanleiding van de bij het vorige verzoek om AVV ingebrachte bedenkingen die zich richtten tegen de verstrekte representativiteitsgegevens, is CAO-partijen verzocht bij een volgend AVV verzoek op een adequate wijze rekening te houden met de door de accountant gemaakte kanttekeningen.

Uit de thans door CAO-partijen aangeleverde representativiteitsgegevens en de hierop verstrekte accountantsverklaring kan worden vastgesteld dat CAO partijen in voldoende mate aannemelijk hebben gemaakt dat zij een – als belangrijk aan te merken – meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigen.

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2002 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst parketvloerenondernemingen, alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Sociaal Fonds Parket, zulks met inachtneming van hetgeen onder II., III., IV. en V. is bepaald:

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Werkingssfeer

- a. Deze overeenkomst is van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van vervaardiging, assemblage, import en groothandel van parket en/of andere soortgelijke houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren.
- b. Deze overeenkomst is eveneens van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die tegelijk
 - niet zijn aangesloten bij de uitvoeringsinstelling Cadans en geen lid zijn van de Centrale Branchevereniging Wonen
 - én
 - het bedrijf uitoefenen van het verkopen en/of het leggen van parketvloeren en/of andere soortgelijke houten vloeren, alsmede laminaat- en kurkvloeren.
- c. Deze overeenkomst geldt niet voor zover de CAO voor het Bouwbedrijf van toepassing is.

Artikel 2

Definitie werknemers

Bij deze overeenkomst zijn betrokken mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld.

Artikel 3

Uitzendkrachten

De werkgever dient aan een uitzendkracht, die na 1 januari 1999 drie aaneengesloten maanden werkzaamheden heeft verricht een tijdelijk of vast contract aan te bieden.

Artikel 4

Bedrijfsreglement

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

Artikel 5

Definitie lonen en inkomen

Waar in deze overeenkomst sprake is van «loon» wordt hieronder verstaan het maandloon, bedoeld in artikel 9.

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

Artikel 6

Indeling functies

1. De werknemers worden ingedeeld in een der zes navolgende loongroepen.

Loongroep 1:

Werknemers die zonder ervaring en/of opleiding in dienst treden gedurende maximaal het eerste dienstjaar.

Loongroep 2:

Werknemers die onder leiding eenvoudige werkzaamheden verrichten waarvoor weinig of geen ervaring vereist is.

Opleidings-/ervaringsniveau: geen of nagenoeg geen.

Voorbeeldfuncties: leerling-parketteur, hulp houtbewerkings-

Parketvloerenondernemingen 2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

machines, algemeen assistent administratief medewerker, assistent productiemedewerker, medewerker huishoudelijke dienst.

Loongroep 3:

Werknemers die werkzaamheden verrichten die over het algemeen een redelijke ervaring, theoretische kennis en zelfstandigheid vereisen.

Opleidings-/ervaringsniveau: LBO met aanvullende gerichte vakopleiding of gelijkwaardige kennis.

Voorbeeldfuncties: parketteur, machinaal houtbewerker, administratief medewerker verkoop, administratief medewerker boekhouding, administratief medewerker inkoop, magazijnmedewerker.

Loongroep 4:

Werknemers die werkzaamheden verrichten die gevarieerd zijn en een ruime ervaring, alsmede theoretische kennis, zelfstandigheid en eigen initiatief vereisen. Enige leidinggevende en contactuele eigenschappen zijn noodzakelijk.

Opleidings-/ervaringsniveau: LBO/MBO en een zekere specialistische kennis verworven door ervaring en/of studie.

Voorbeeldfuncties: chauffeur, parketteur.

Loongroep 5:

Werknemers die werkzaamheden verrichten die gevarieerd zijn en een uitgebreide ervaring, alsmede theoretische kennis, zelfstandigheid, eigen initiatief en communicatieve vaardigheden vereisen. Functioneel leidinggeven is een vereiste.

Opleidings-/ervaringsniveau: tenminste MBO en specialistische kennis verworven door ervaring en/of studie.

Voorbeeldfuncties: systeem-/applicatiebeheerder, magazijnchef, productiechef, allround parketteur.

Loongroep 6:

Werknemers die werkzaamheden verrichten die volledig zelfstandig kunnen worden uitgevoerd en waarvoor een zeer uitgebreide ervaring, alsmede theoretische kennis en verder uitstekende communicatieve vaardigheden vereist zijn. Zowel functionele, als hiërarchische leidinggevende capaciteiten zijn noodzakelijk.

Opleidings-/ervaringsniveau: MBO/HBO.

Voorbeeldfuncties: leermeester-parketteur, hoofd financiële administratie.

2. Van deze indeling, alsmede van het vast individueel overeengeko-

men 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 7

Verplichtingen werknemers

1. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht wordt daartoe in staat te zijn.
2. In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan vijf werkdagen per kalenderjaar wordt verricht dan zal gedurende de rest van de tijd dat deze werkzaamheden worden uitgevoerd, vanaf de zesde werkdag, hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd. Wanneer dit duidelijk is omschreven in de functie-omschrijving kan het met enige regelmaat werken in een hogere functie onderdeel zijn van de functie-omschrijving, en is additionele beloning derhalve niet van toepassing.
3. Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid beschadigt of verliest, is artikel 7: 632 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Artikel 9

Lonen

1. De lonen worden verhoogd met:
2% per 1 mei 2002
1,5% per 1 oktober 2002
2. De lonen en bepalingen over lonen zijn opgenomen in bijlage I, welke bijlage een integrerend deel van deze CAO uitmaakt.
3. De werkgever verstrekt aan de werknemer een loonstrook welke voldoet aan de wettelijke vereisten.
4. Iedere werkgever is gehouden om een reistijdenregeling te treffen met de parketteur, die een dienstverband met de werkgever heeft.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De bepalingen omtrent loonsverhogingen gelden voor leidinggevend personeel, administratief personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat per 1 januari 2002 een salaris verdient dat lager is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 6.
6. Leidinggevend personeel, administratief personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat per 1 januari 2002 een salaris verdient dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 6, ontvangt over de looptijd van de CAO de loonsverhoging over het gedeelte van het salaris tot het maximum van loongroep 6 (zijnde: € 2216 per 1 januari 2002, € 2260 per 1 mei 2002 en € 2294 per 1 oktober 2002).
7. Indien een werknemer met zijn inkomen boven de ziekenfondsgrens komt en een (bedrijfs-)collectieve of particuliere ziektekostenverzekering moet sluiten, draagt de werkgever 50% van de premiekosten bij tot een maximum van de bespaarde premie ziekenfondswet.

Artikel 10

Arbeidstijd

1. De standaardregeling van de Arbeidstijdenwet, geldt als uitgangspunt voor de arbeidstijden met inachtneming van het volgende:
 - a. de normale arbeidstijd ligt tussen 07.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de volgende categorie werknemers, waarvoor afwijkende arbeidstijden gelden:
 - winkelpersoneel: tussen 07.00 uur en 18.30 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;
 - 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 verrichte werkzaamheden zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de leeftijd van de werknemer.

4. a. Vaststelling van roostervrije uren geschiedt door de werkgever of een daartoe aangewezen functionaris in overleg met werknemers, of als die er is, in overleg met de ondernemingsraad of de personeels-vertegenwoordiging door middel van een jaarrooster.
- b. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemers, of als die er is, met de ondernemingsraad of de personeels-vertegenwoordiging, 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 11

Deeltijdwerk

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren, tenzij bedrijfs(organisatorische) redenen zich daartegen verzetten. Desgevraagd zal de werkgever een afwijzing van zo'n verzoek schriftelijk motiveren. De bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijn hier van toepassing.
2. Indien de contractuele arbeidstijd van een werknemer die in deeltijd werkt in enige week wordt overschreden, worden de meerdere uren gehonoreerd tegen een toeslag van 15% op het uurloon.
3. Het bepaalde over overwerk in artikel 12 is, onverminderd lid 2 van dit artikel van toepassing, waarbij de overwerktoeslag wordt berekend over het uurloon.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

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 15 voor het opnemen van snipperdagen.
3. Van overwerk is sprake als in enige maand meerdere uren zijn gewerkt dan is bepaald in artikel 10, 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.
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. De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.
 - c. Voor arbeid op een in artikel 14 genoemde feestdag wordt boven de in artikel 19 bedoelde vergoeding, een toeslag betaald van 125%.
7. In een maand, waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarover extra inkomen moet worden betaald.

8. De bepalingen van dit artikel gelden niet voor leidinggevend personeel, administratief personeel en commercieel personeel (vertegenwoordigers en winkelpersoneel) dat per 1 januari 2000 een salaris verdient dat hoger is dan het maximum van de in bijlage I opgenomen loongroep 6.

Artikel 13

Ploegendienst

1. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.30 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
2. Indien in twee-ploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtploeg 25% toeslag op het inkomen over de gewerkte tijd worden betaald.
3. Indien in een drie-ploegendienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers van de morgen- en middagploeg 15% en aan de werknemers van de nachtploeg 25% toeslag op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.
4. Over het invoeren van een ploegendienst zal de werkgever overleg voeren met de werknemers.

Artikel 14

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide kerstdagen en Koninginnedag wordt niet gewerkt, tenzij artikel 12 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.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 15

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De vakantie-aanspraken voor de werknemer die de normale arbeidsduur werkt, belopen op jaarbasis 25 dagen. Voor de werknemer die minder dan de normale arbeidsduur werkzaam is, gelden de vakantie-aanspraken naar evenredigheid van de contractuele arbeidsduur.
3. Van de in lid 2 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. De resterende tien vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient ten minste drie weken van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
4.
 - a. De werknemer die 25 jaar of langer onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt twee extra vakantiedagen.
De werknemer die 40 jaar of langer onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt drie extra vakantiedagen.
De tijd gedurende welke de werknemer de dienstplicht heeft vervuld, wordt betrokken in de berekening van het aantal dienstjaren, mits de betrokken werknemer is teruggekeerd bij dezelfde werkgever na vervulling van de dienstplicht.
 - b. Werknemers krijgen bij het bereiken van:
 - de 55-jarige leeftijd vier dagen extra vakantie;
 - de 56-jarige leeftijd één dag extra vakantie;
 - de 57-jarige leeftijd één dag extra vakantie;
 - de 60-jarige leeftijd één dag extra vakantie.
 - c. Als peildatum voor de dagen onder a geldt 1 januari van het betreffende vakantiejaar.
De extra dagen onder b worden verworven in het jaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt.
6. De werknemer, die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
7. De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienst-

verband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken.

Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.

8. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in de artikelen 14 en 18 genoemde algemeen erkende christelijke feestdagen en bijzondere verzuimdagen.
9. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten verwerven. De werknemer die hierdoor in de periode van het begin der arbeidsongeschiktheid tot het einde van het lopende vakantiejaar geen 15 vakantiedagen in dat jaar opbouwt, zal van de werkgever extra vakantiedagen ontvangen ten einde een doorbetaalde aaneengesloten vakantieperiode van drie weken mogelijk te maken.
10. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantiedagen over het lopende vakantiejaar, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantiedagen op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.
De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
Na één jaar WAO of bij tussentijdse plaatsing op medisch advies in een ander bedrijf zullen de vakantierechten aan de werknemer worden uitbetaald.
11. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt zodat hij van zijn aaneengesloten vakantie gedeeltelijk geen gebruik heeft kunnen maken, zal hij het resterende gedeelte van zijn aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen, mits de werknemer zich arbeidsongeschikt heeft gemeld bij de werkgever.
12. 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.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. De werknemers hebben recht op een vakantietoeslag van 8% van het

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 21.

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 17

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.
4. Een eventuele proeftijd moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. De wettelijke termijnen over de proeftijd worden gevolgd. Dit betekent dat de maximale duur van de proeftijd geldt volgens onderstaand schema:

duur arbeidsovereenkomst	Maximum proeftijd;
onbepaalde tijd	2 maanden;
bepaalde tijd, korter dan 2 jaar	1 maand;
bepaalde tijd, 2 jaar of langer	2 maanden.

5. Een met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal worden verlengd, indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan twee jaar.
6. Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meer bedraagt dan twee jaar en er niet meer dan drie achtereenvolgende zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging is vereist van rechtswege.
7. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden, dat het einde van de termijn van opzegging steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds per aangetekend schrijven te geschieden.
8. De termijn van opzegging is voor zowel de werkgever als de werknemer ten minste gelijk aan de tijd, die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet, voor zover een langere duur van de termijn van opzegging uit het bepaalde in de leden 6, 8, 9 en 10 voortspuit.
9. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Deze termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
10. De termijn van opzegging, die krachtens het vorige lid voor de werkgever geldt, wordt verlengd met één week voor elk vol jaar gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste tien weken.
11. Bij een opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, dient de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend te worden verzonden binnen 24 uren na het tijdstip, waarop het dienstverband werd beëindigd.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin men 65 jaar wordt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.

Artikel 18

Kort verzuim en onbetaald verlof

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg, wordt het loon doorbetaald en in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende ten hoogste de daartoe benodigde tijd:
- a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee werkdagen;
 - c. bij huwelijk van één der (schoon)ouders, kinderen, pleeg-, stief-, klein- of achterkleinkinderen, broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende in totaal maximaal één dag per jaar, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede vanaf het 30-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en elk 10-jarig jubileum daarna, één dag vrijaf met behoud van loon mits de feestelijkheden worden bijgewoond;
 - d. bij bevalling van de echtgenote gedurende de dag van de bevaling, alsmede de daaropvolgende dag mits deze dagen normale werkdagen zijn;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren), pleeg-, stief-, aangehuwde-, klein- of achterkleinkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - f. bij overlijden van één der ouders, stiefouders of schoonouders gedurende een dag, alsmede gedurende de dag der begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - g. bij de begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders van beide zijden, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - h. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
 - i. bij ontslag, wegens slapte in het bedrijf, van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is gedurende één dag voor het zoeken van een andere werkgever;
 - j. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;

k. bij bezoek aan dokter, tandarts, fysiotherapeut of specialist een door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden.

l. bij een acute opname in het ziekenhuis van de partner of de inwonende kinderen: de dag van de opname.

Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.

2. Een werknemer die betrokken is bij stervensbegeleiding van partner, kind, ouder, broer of zus kan 10 dagen onbetaald verlof krijgen.
3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt onder echtgenoot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer op het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling danwel een belastingopgave.
4. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, stief-, aangehuwde-, klein- of achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

Artikel 19

Vergoeding feestdagen

1. Feestdagen zijn doorbetaalde vrije dagen. Als feestdagen worden beschouwd: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de Kerstdagen, Koninginnedag en de Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren (voor het eerst in 2005). Indien door de werknemer op een feestdag niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij 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 18.
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

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag of dagen geldende inkomen.

Artikel 20

Vergoeding voor reiskosten, rekeningrijden, werkkleding, gereedschap, bedrijfshulpverlening en leermeester

1. Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf het vervoer heeft geregeld op enigerlei wijze, zal aan de werknemer, wiens woonplaats meer dan 10 km van de bedrijfsruimte is gelegen, een vergoeding worden gegeven voor de vervoerskosten ter grootte van de reiskosten openbaar vervoer, laagste tarief en verder met inachtneming van het volgende:
 - a. 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;
 - b. 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 traject-abonnement kan overleggen.
2. Werknemers die op verzoek van de werkgever dienstreizen met de eigen auto maken, ontvangen een minimale vergoeding van 0,60 cent 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 per 1 mei 2002 een vergoeding worden gegeven voor werkkleding ter grootte van

€ 0,50 per gewerkte dag. Deze vergoeding bedraagt € 0,51 per 1 oktober 2002.

6. Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf op enigerlei wijze het voor het werk benodigde gereedschap heeft geregeld, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding verstrekken van 50% van de aanschafwaarde, indien de werknemer vooraf toestemming van de werkgever heeft gekregen voor de aanschaf van het gereedschap. Uitgangspunt hierbij is dat het gereedschap dan eigendom van de werknemer is.
7. Bedrijfshulpverleners, die als zodanig door de werkgever zijn aangesteld, ontvangen een toeslag van € 19,45 bruto per maand met ingang van 1 mei 2002. Deze vergoeding bedraagt € 19,74 per 1 oktober 2002. Deze toeslag moet op een voor de werknemer zichtbare wijze worden verstrekt.
8. Werknemers die een erkende cursus (via de SH&M) tot leermeester hebben gevolgd en een leerling begeleiden, ontvangen een leermeestertoeslag van € 13,61 bruto per maand. De leermeester wordt door de werkgever in staat gesteld om de leerling te begeleiden.

Artikel 21

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, op voorwaarde dat de werknemer recht heeft op de uitkering krachtens de Ziektewet danwel de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wulbz), ervan uitgaande dat voornoemde wetten het uitkeringspercentage niet lager vaststellen dan 70%.
Indien de werkgever op grond van de wet Verbetering Poortwachter (per 1 april 2002), langer dan één jaar aansprakelijk blijft voor doorbetaling van 70% van het loon van de werknemer, dient de werkgever dit net als in het eerste jaar aan te vullen tot 100%.
2. Behalve als er sprake is van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval kan de werkgever per ziekmelding een wachtdag inhouden tot een maximum van zes per jaar. De werknemer behoudt ook in een betaalperiode, waarin een of meer wachtdagen worden ingehouden tenminste het geldende wettelijk minimumloon.
3. Volledig arbeidsongeschikte werknemers zullen gedurende de eerste vier jaren een aanvulling op hun WAO-uitkering ontvangen. De sup-

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

pletie bedraagt in het eerste jaar 10% en de jaren twee, drie en vier 5% van het dagloon.

4. In geval van overlijden van een werknemer zullen diens nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ontvangen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettelijke of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 22

Medezeggenschap

Artikel 35a van de Wet op de ondernemingsraden is van toepassing op ondernemingen, waarin in de regel meer dan 20, maar minder dan 100 personen werkzaam zijn.

Artikel 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 die op of na 1 mei 1999 in dienst treden binnen drie maanden moet worden gedaan;
 - b. de benodigde scholingstijd komt ten laste van het scholingsrecht als bedoeld in artikel 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 arbocontactpersoon. De arbocontactpersoon heeft in overleg tot taak:
 - het in kaart brengen van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf via rondgangen, inspecties en gesprekken met collega's;
 - het bespreken met de bedrijfsleiding van de Arbo-risico's in het bedrijf;
 - het voorstellen van maatregelen om de Arbo-risico's terug te dringen;
 - het maken van afspraken met de bedrijfsleiding over verbetering van de arbeidsomstandigheden.Over de aanwijzing zal de werkgever overleg hebben met de OR of bij afwezigheid daarvan met de werknemers. De Arbo-contactpersoon mag vanwege zijn werkzaamheden niet benadeeld worden in zijn positie.
4. Indien de werknemer op zijn werkplek wordt blootgesteld aan een geluidsniveau van 80 (db)A of meer, zal de werkgever aan die werknemer gehoorplaatsteekens 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. Een scholingsverzoek van de werknemer voor een door de Stichting Sociaal Fonds Parket erkende opleiding wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. 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 12 (overwerk).
6. Iedere werknemer heeft recht op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar. Binnen het Fonds wordt bekeken wat de mogelijkheden tot financiering zijn.

Artikel 25

Behandeling van geschillen

1. Alle geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer inzake de uitlegging van deze overeenkomst ontstaan, kunnen worden voorgelegd aan de arbitragecommissie (p/a Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg), onverlet de wettelijke bevoegdheid van andere organen en op voorwaarde dat werkgever en werknemer een gezamenlijk verzoek tot uitlegging indienen.
Iedere partij betrokken bij het geschil heeft te allen tijde de mogelijkheid de zaak aanhangig te maken bij de bevoegde burgerlijke rechter.
De arbitragecommissie doet hierover uitspraak.
2. Partijen kunnen, hetzij rechtstreeks, hetzij door bemiddeling van de vakorganisaties, een geschil bij de arbitragecommissie aanhangig maken.
3. Geschillen worden geacht te zijn ontstaan op het ogenblik, waarop door een der betrokken partijen uitdrukkelijk een zaak als geschil wordt beschouwd. Aan de secretaris der arbitragecommissie moet binnen zes weken na het ontstaan van een geschil schriftelijk daarvan kennis worden gegeven. Door deze schriftelijke kennisgeving wordt de behandeling van het geschil aanhangig gemaakt.
4. De arbitragecommissie kan partijen oproepen voor een openbare zitting, teneinde nadere informatie van partijen te verkrijgen. Partijen kunnen zich tijdens de zitting doen vertegenwoordigen of doen bijstaan.
5. De arbitragecommissie bestaat uit twee leden, één benoemd door de

contracterende werkgeversorganisaties en één door de contracterende werknemersorganisaties. De arbitragecommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter/secretaris.

6. Indien de arbitragecommissie niet tot een beslissing kan komen, wijzen beide arbiters een onafhankelijke derde arbiter aan.
7. De beslissing van de arbitragecommissie wordt schriftelijk vastgesteld door de voorzitter/secretaris en na goedkeuring ondertekend door de beide arbiters. Vervolgens wordt de beslissing aangetekend aan elk der partijen verzonden. De beslissing vermeldt de gronden waarop zij berust.

Artikel 26

Kinderopvang

1. Op verzoek van de werknemer wordt door de Stichting Sociaal Fonds Parket (verder te noemen: Sociaal Fonds) en door de werkgever een financiële tegemoetkoming verstrekt in de kosten van kinderopvang. Onder kinderopvang wordt verstaan de voorschoolse opvang van kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar.
2. Het dient te gaan om kinderen van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, voor zover deze werknemers althans vallen onder de werkingssfeer van de CAO.
3. De kinderopvang kan plaatsvinden middels een particuliere of bedrijfsplaats in een kinderopvangvoorziening.
4. De hoogte en de duur van de tegemoetkoming worden vastgesteld door het bestuur van het Sociaal Fonds op basis van de volgende criteria:
 - a. de maximale vergoeding bedraagt € 68,07 per maand;
 - b. in aanvulling op de bijdrage door het Sociaal Fonds, dient de werkgever, op verzoek van de werknemer, eveneens een bijdrage in de kosten van de kinderopvang te verstrekken. De door de werkgever te betalen bijdrage is minimaal gelijk aan de bijdrage van het Sociaal Fonds;
 - c. wanneer ook een vergoeding wordt genoten tijdens de werkgever van de partner, dan wordt de vergoeding verlaagd naar maximaal € 34,03 per maand;
 - d. in zijn beleid zal het bestuur onder meer rekening houden met de hoogte van de inkomensafhankelijke ouderbijdrage, die wordt vastgesteld conform de ouderbijdragetabel van het Ministerie van VWS. Daarnaast zal het bestuur bij de toekenning van de bijdrage in de kosten van de kinderopvang ook letten op de daarvoor beschikbare geldmiddelen. De bijdrage van het Sociaal

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Fonds zal in ieder geval nooit meer bedragen dan de verplichte ouderbijdrage op grond van de meest recente, door de Minister vastgestelde, Ouderbijdragetabel kinderopvang.

Artikel 27

Dispensatie

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

Artikel 29

Sociaal Fonds

1. De werkgever betaalt 0,4% van het in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde premieloon Werkloosheidswet aan de Stichting Sociaal Fonds Parket.
De jaarpremie is voor de helft in de maand juli en voor de andere helft in de maand december van het lopende kalenderjaar verschuldigd.

De statuten van de Stichting bevatten een bepaling krachtens welke belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden zich te vergewissen van de juiste besteding van de ter beschikking komende gelden.

3. De ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
 - a. het financieren van de kosten verbonden aan de Arbitragecommissie voor parketvloerenondernemingen;
 - b. het geven van voorlichting en informaties over bepalingen uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Parketvloerenondernemingen, voortvloeiend uit en liggend op het terrein van de arbeidsvoorwaarden;
 - c. de deelname aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer, die valt onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
 - d. het afsluiten van de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds Parket afgesloten collectieve verzekering. Ten aanzien van deze deelneming kan de werkgever dispensatie krijgen, indien de werkgever voor zijn werknemers

- een ongevallenverzekering heeft afgesloten, die ten minste voldoet aan de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering. Het verzoek tot dispensatie kan worden ingediend bij vorennoemde stichting;
- e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
 - f. het bekostigen van onderzoek naar een VUT-regeling en een pensioenregeling voor de bedrijfstakken, vallende onder bovengenoemde CAO;
 - g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
 - h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten bij ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
 - i. de algemene publiciteit inzake arbeidsvoorwaarden voor de betrokken bedrijfstakken;
 - j. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voorge-noemde doeleinden;
 - k. het verstrekken van een financiële tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.
 - l. het opzetten van een spaarloonregeling. De werkgever is verplicht om aan de werknemer de spaarloonregeling aan te bieden. De werkgever, die op 1 januari 1995 een VUT-regeling kent voor de werknemers, kan bij het Bestuur van de Stichting Sociaal Fonds dispensatie aanvragen voor deze verplichting.
4. De gelden zullen door de Stichting niet worden gebruikt ter voldoening van de premie van de collectieve verzekering als bedoeld in artikel 30.
 5. De statuten en het reglement van de Stichting maken onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 30

Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht per 1 januari 1993 voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval de werknemers in of buiten dienstverband overkomen. De verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering van € 28.361,26 in geval van overlijden en € 45.541,90 in geval van algehele blijvende invaliditeit.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Artikel 32

Premiespaarregeling

1. De werkgever is verplicht om aan de werknemer de premiespaarregeling aan te bieden. De werkgever zal hiervoor nadere afspraken maken met een of meer banken en/of verzekeringsmaatschappijen.
2. Voor de werknemer die aan de spaarregeling wenst deel te nemen, dient de werkgever tenminste € 13.61 in te houden op het nettoloon.
3. De werkgever is verplicht het op het nettoloon ingehouden bedrag te verhogen met tenminste € 13.61 per maand en het totaal overeenkomstig de afspraken als bedoeld in lid 1 te storten op de op naam van de werknemer gestelde rekening.
4. De werkgever, die op 1 januari 1995 een VUT-regeling kent voor de werknemers, kan bij het Bestuur van de Stichting Sociaal Fonds dispensatie aanvragen voor de verplichtingen in dit artikel.

BIJLAGE I

Artikel 1

Loontabellen

Voor werknemers gelden met inachtneming van de overige artikelen van deze bijlage tenminste de navolgende lonen per: 1 oktober 2002.

Lonen per 1 oktober 2002, incl. 1,5% loonsverhoging							
Leeftijd		Loongroep					
Leeftijd/ ervaringsjaar	Perc.	1	2	3	4	5	6
16 jaar	40%	489	541	557	591		
17 jaar	50%	611	676	696	739		
18 jaar	55%	672	744	765	813	874	
19 jaar	65%	794	879	905	961	1033	1154
20 jaar	75%	917	1014	1044	1108	1192	1331
21 jaar	100%	1222	1352	1392	1478	1589	1775
1 jaar			1416	1466	1530	1733	1913
2 jaar			1544	1596	1667	1752	1934
3 jaar			1574	1621	1687	1772	1957
4 jaar			1603	1641	1707	1791	1977
5 jaar			1644	1667	1730	1812	2000
6 jaar				1701	1750	1832	2022
7 jaar				1739	1788	1871	2067
8 jaar					1825	1910	2113
9 jaar						1949	2160
10 jaar						1986	2206
11 jaar						2025	2250
12 jaar							2294

Artikel 2

Feitelijke lonen

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

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Uurloon, weekloon, vierwekenloon

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

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

Artikel 4

Garantieregeling

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

Artikel 5

Overgangsregeling

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

Artikel 6

Promotie

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

Artikel 7

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 direct volgend op het bereiken van het volgende ervaringsjaar.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS PARKET

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: „Stichting Sociaal Fonds Parket”.
Zij is gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

Het doel van deze stichting is het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen in en het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidiëren van activiteiten, gericht op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van bedrijfstakken, vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Parketvloeren-ondernemingen.

Binnen de doelstelling van de stichting valt het bevorderen van:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de Arbitragecommissie voor parketvloerenondernemingen (zie: art. 25 CAO);
- b. het geven van voorlichting en informaties over bepalingen uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Parketvloerenondernemingen, terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- c. de deelname aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer, die valt onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
- d. het afsluiten van een collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds Parket afgesloten collectieve verzekering. Ten aanzien van deze deelneming kan de werkgever dispensatie krijgen, indien de werkgever voor zijn werknemers een ongevallenverzekering heeft afgesloten, die ten minste voldoet aan de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering. Het verzoek tot dispensatie kan worden ingediend bij voornoemde stichting (zie: artikel 30 CAO);
- e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
- f. het bekostigen van onderzoek naar een VUT-regeling en een pensioenregeling voor de bedrijfstakken, vallende onder bovengenoemde CAO;

- g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van werkgelegenheid teneinde de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten bij ondernemingen te peilen, die vallen onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
- i. de algemene publiciteit inzake arbeidsvoorwaarden voor de betrokken bedrijfstakken;
- j. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren genoemde doeleinden;
- k. het verstrekken van een financiële tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang (zie: artikel 26 CAO)
- l. het opzetten van een spaarloonregeling. De werkgever is verplicht om aan de werknemer de spaarloonregeling aan te bieden. De werkgever, die op 1 januari 1995 een VUT-regeling kent voor de werknemers, kan bij het Bestuur van de Stichting Sociaal Fonds dispensatie aanvragen voor deze verplichting.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit vier leden.

Artikel 4

Adviseurs en waarnemers

De bestuursleden kunnen zich in de vergadering van het bestuur laten bijstaan door adviseurs.

Indien door de minister van Sociale Zaken de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de minister een waarnemer benoemd. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt alle door het bestuur te behandelen stukken.

Artikel 5

Benoeming van leden van het bestuur

De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger, worden benoemd door:

- a. de gezamenlijke werkgeversorganisaties, te weten de Vereniging Parketvloeren Leveranciers-VPL en de Alliance van Parket Fabrikanten en Importeurs, die twee leden en hun plaatsvervangers benoemen;
- b. de gezamenlijke werknemersorganisaties, te weten de Bouw- en

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV, die twee leden en hun plaatsvervangers benoemen.

Artikel 6

Zittingsduur

De leden van het bestuur en hun plaatsvervangers worden benoemd voor een periode van drie jaar.

Aftredende bestuursleden en hun plaatsvervangers komen voor herbenoeming in aanmerking. Voor benoeming of herbenoeming komen niet in aanmerking zij die de leeftijd van vijftenzestig jaar zijn gepasseerd.

De leden van het bestuur en hun plaatsvervangers die voor de eerste keer benoemd worden, kunnen eventueel een kortere zittingsperiode dan drie jaar hebben.

Artikel 7

Einde lidmaatschap

Het lidmaatschap van een lid van het bestuur eindigt door:

- a. afloop van een periode van drie jaar als aangegeven in artikel 6;
- b. overlijden;
- c. schriftelijk bedanken;
- d. intrekking van het lidmaatschap door de organisaties welke het lid hebben benoemd.

Artikel 8

Voorzitter en vice-voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat, indien het voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden benoemd door de gezamenlijke werkgeversorganisaties, bedoeld in artikel 5, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden, benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties, bedoeld in artikel 5 en omgekeerd. Het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap zal afwisselend worden bekleed door een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werkgeversorganisaties bedoeld in artikel 5 en een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties bedoeld in artikel 5.

De algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid voor de stichting berust bij voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk, behoudens de bevoegdheid van het bestuur om voor bepaalde (groepen van) gevallen speciale machtigingsvoorzieningen te treffen.

Artikel 9

Quorum en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste twee bestuursleden en/of plaatsvervangende bestuursleden, op voorwaarde dat de werkgevers- en werknemersorganisaties met minimaal een bestuurslid zijn vertegenwoordigd.
2. De bestuursleden benoemd door de organisaties bedoeld in artikel 5 onder a., brengen bij stemming ieder evenveel stemmen uit als ter vergadering bestuursleden benoemd door de organisaties bedoeld in artikel 5 onder b., aanwezig zijn en omgekeerd.
3. Stemmingen kunnen plaatsvinden zonder dat een vergadering wordt gehouden, mits dit schriftelijk geschiedt. In dat geval kan een besluit slechts met éénstemmigheid worden genomen.

Artikel 10

Staken der stemmen

Bij het staken der stemmen wordt in een volgende vergadering welke ten hoogste één maand later plaatsvindt, andermaal over hetzelfde onderwerp gestemd. Staken de stemmen in tweede instantie wederom, dan wordt over het betreffende onderwerp een bindende uitspraak gevraagd aan een nader te benoemen commissie ad hoc van drie personen.

Artikel 11

Huishoudelijk reglement

1. Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen, waarin de bepalingen worden opgenomen omtrent de vaststelling en inordering onder door de werkgevers verschuldigde bijdragen.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde in artikel 18 lid 1 van toepassing.
3. De bepalingen van het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Secretariaat en penningmeesterschap

Het bestuur benoemt, al dan niet uit zijn midden, een secretaris en een penningmeester dan wel een secretaris/penningmeester.

Artikel 13

Financiën

1. De middelen van de stichting bestaan uit:
 - a. het stichtingskapitaal;
 - b. bijdragen, die door de ondernemers in de bedrijfstakken vallende onder de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Parketvloerenondernemingen worden verstrekt, ingevolge het terzake bepaalde in evengenoemde overeenkomsten;
 - c. eventuele andere baten.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven wordt jaarlijks ter kennisgeving toegezonden aan de organisaties genoemd in artikel 5 a. en b. en kan door het bestuur worden goedgekeurd, indien binnen één maand na toezending van deze organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen. De begroting is voor de organisaties genoemd in artikel 5 a. en 5 b. beschikbaar.
3. Binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Parketvloerenondernemingen. In dit gepresenteerde verslag vindt ook een rapportering plaats van een door het Bestuur aangewezen externe register-accountant. Het verslag wordt ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. De begroting, de jaarrekening en het jaarverslag zijn openbaar. Deze worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

Artikel 14

Beheer en administratie

De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd. De administratie en de wijze van inning van de bijdragen, verschuldigd aan de stichting, worden onder verantwoordelijkheid van het bestuur verricht door een daarvoor door het bestuur in het reglement aan te wijzen administrateur.

Artikel 15

Besteding der gelden

De ter beschikking gekomen gelden zullen door de stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de Arbitragecommissie voor parketvloerondernemingen;
- b. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Parketvloerondernemingen, voortvloeiend uit en liggend op het terrein van de arbeidsvoorwaarden;
- c. de deelname aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer, die valt onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
- d. het afsluiten van de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer;
- e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
- f. het bekostigen van onderzoek naar een VUT-regeling en een pensioenregeling voor de bedrijfstakken, vallende onder bovengenoemde CAO;
- g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van werkgelegenheid teneinde de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten bij ondernemingen te peilen, die vallen onder de werkingssfeer van bovengenoemde CAO;
- i. de algemene publiciteit inzake arbeidsvoorwaarden voor de betrokken bedrijfstakken;
- j. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren genoemde doeleinden;
- k. het verstrekken van een financiële tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.

Parketvloerenondernemingen 2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Met betrekking tot de besteding van de aangevraagde gelden zijn subsidie verzoekende instellingen verplicht om vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen. Een subsidieverzoekende instelling dient jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden. De toewijzing van gelden geschiedt telkens voor één jaar. Voorts zal jaarlijks aan het bestuur van de stichting verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen middelen worden afgelegd. De ontvangen verantwoordingen worden opgenomen in de door de stichting over te leggen rekening en verantwoording als bedoeld in artikel 16.

Artikel 16

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde beleid een rekening en verantwoording, gecontroleerd door een externe registeraccountant, over aan de organisaties genoemd in artikel 5 a. en b. Deze rekening en verantwoording kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending van de betreffende organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.

Artikel 17

Duur van de stichting

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 18

Statutenwijziging en ontbinding

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur nadat een voorstel daartoe door het bestuur aan de gezamenlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties genoemd in artikel 5, is toegezonden en op voorwaarde dat binnen één maand na toezending geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.
2. De stichting wordt geacht te zijn ontbonden, indien hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties alle door hen benoemde bestuursleden ontslaan onder mededeling aan de stichting, dat de daardoor ontstane vacatures niet zullen worden vervuld. Het bestuur blijft in functie tot de liquidatie van de stichting door dit college is voltooid en geeft een bestemming aan het vermogen van

de stichting, met dien verstande dat het saldo zal worden bestemd voor een doel dat binnen of dichtbij de doelstellingen van deze stichting ligt of komt.

Parketvloerenondernemingen 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS PARKET

Artikel 1

Heffing

Betaling van de aan de Stichting Sociaal Fonds Parket verschuldigde heffing dient te geschieden binnen 30 dagen na de factuurdatum. De premieschuldige kan het Bestuur verzoeken om de premie in vier gelijke delen, respectievelijk te voldoen de laatste uiterlijk 15 december van het heffingsjaar.

Indien de premie of één van de delen niet tijdig is voldaan, wordt de vordering op het geheel voor het heffingsjaar verschuldigde nog openstaande bedrag opeisbaar en is de Stichting Sociaal Fonds Parket bevoegd om de wettelijke rente en de buitengerechtigde invorderingskosten te vorderen van de debiteur, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

Deze buitengerechtigde invorderingskosten zijn vastgesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f 100,-.

Artikel 2

Administrateur

Als administrateur treedt op het secretariaat van de Stichting Sociaal Fonds Parket te Tilburg.

Artikel 3

Omtrent beslissingen van het bestuur over toekenning van de gelden kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I. opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I. opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 20 december 2002

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

dr. P. B. Koster.