

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8214

Bijvoegsel Stert. d.d. 9-2-1995, nr. 29

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EMBALLAGE- EN
PALLETINDUSTRIE, HOUTWARENINDUSTRIE, BORSTEL- EN
KWASTENINDUSTRIE EN KLOMPENINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds voor de Hout-
verwerkende Industrie namens de Vereniging van Nederlandse Borstel-
fabrikanten en de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging,
de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten als partijen te ener
zijde mede namens de Bouw- en Houtbond FNV en de Hout- en Bouw-
bond CNV als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsover-
eenkomst voor de Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie,
Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie strekkende tot alge-
meen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeids-
overeenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn
ingebracht;

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

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend

en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeids-overeenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 april 1995 (en voorzover het betreft artikel 29 alsmede de statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie tot en met 31 december 1995), de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
 - A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van artikelen van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen:
 1. huishoudelijke artikelen;
 2. speelgoederen;
 3. sportartikelen;
 4. gereedschappen en onderdelen daarvan;
 5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen;
 6. gebogen en gedraaide produkten met uitzondering van onderdelen voor de meubelindustrie;
 7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
 8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstel-hangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten en andere houten kleinverpakkingen;
 9. andere produkten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van:
 - a. meubelen en onderdelen daarvan;
 - b. produkten voor de bouwnijverheid (timmerwerk);
 - c. triplex en meubelplaat;
 - d. parket- en hardhoutvloeren;
 - e. lucifers en potloden;
 - f. houtvezelplaten;
 - g. produkten van de ondernemingen ressorterende onder de kunststoffenindustrie, waaronder wordt verstaan de ondernemingen, waarin kunststoffen worden bewerkt of ver-

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkt volgens de pers-, spuit-, spuitgiextrusie, kalender, blaas, dieptrek- of dompelmethode, kunststoffen (al of niet in combinatie met glasvezel of dergelijke) worden bewerkt of verwerkt tot onderdelen voor de bouwnijverheid, tot boten, tot reservoirs, tot carrosserieën of andere voorwerpen, kunststoffen worden toegepast voor bekleding van apparaten en dergelijke voor de vervaardiging van gelaagde materialen, caseïne-plastics of schuim-plastics.

- B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of herstellen van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
- ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;
2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of afwerken van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen.
- C. Op ondernemingen op het gebied van de borstel- en kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf.
- D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken – niet dienende voor verpakking – en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.
2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke CAO regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden.
3. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen-verbindendverklaarde CAO.

Artikel 2

Definitie werknemer

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

De artikelen 3, 9, 10, 14 en 15 zijn niet van toepassing op:

- a. al dan niet uitsluitend leidinggevend en/of toezichhoudend personeel;
- b. administratief personeel;
- c. tekenkamerpersoneel;
- d. handelsreizigers en/of vertegenwoordigers.

Artikel 3

Definitie lonen en inkomen

1. Waarin deze overeenkomst sprake is van „loon” wordt hieronder verstaan het uurloon, bedoeld in artikel 10.
De weeklonen bedragen 40 × het uurloon.
De maandlonen bedragen 174 × het uurloon.
2. Dit artikellid is van toepassing op ondernemingen, als bedoeld in artikel 1 lid 1.A, C en D.
Waar sprake is van „inkomen” wordt hieronder verstaan de bruto-verdienste uit arbeid, doch niet daaronder begrepen de verdienste ingevolge de reistijdenvergoeding ingevolge artikel 22 lid 2, buiten de normale werktijd, of de vergoeding van reis- en verblijfkosten ingevolge artikel 13 lid 3.
3. Dit artikellid is van toepassing op ondernemingen genoemd in artikel 1 lid 1.B.
Waar in deze overeenkomst wordt gesproken van „inkomen”, wordt hieronder verstaan de bruto-verdiensten uit arbeid, in de onderneming verricht, verkregen, doch niet de verdienste ingevolge overwerk.

Artikel 4

Vertrouwensinstantie

Deze door partijen ingestelde paritaire commissie¹⁾ waaraan bevoegdheden zijn toegeedeeld krachtens deze CAO.

¹⁾ Adres Vertrouwensinstantie: Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

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 6

Verplichtingen werknemers

1. De werknemer zal zijn werkzaamheden naar zijn beste vermogen verrichten, volgens de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt.
2. 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.
3. In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan een week onafgebroken moet worden verricht, dan zal hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd.
4. Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid beschadigt of verliest, is artikel 1638r BW van toepassing.

Artikel 7

Aanvang en einde van de dienstbetrekking

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald. In bijlage 1 bij deze CAO is een modelarbeidsovereenkomst opgenomen.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgesteld. Een dergelijke proeftijd mag ingevolge artikel 1639n van het Burgerlijk Wetboek ten hoogste twee maanden bedragen.
In afwijking van het bepaalde in artikel 1639f lid 3 van het Burgerlijk Wetboek is voor de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits het aanvankelijk aangegane dienstverband voor bepaalde tijd niet meer dan tweemaal is verlengd en de termijn van dit dienstverband, tezamen met de verlenging(en) een tijdvak van 12 maanden niet overschrijdt. Het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd dient schriftelijk te worden vastgelegd.
3. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs c.q. verzendbewijs.
4. De termijn van opzegging is voor zowel de werkgever als voor 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. De beperking geldt niet voorzover een langere duur van de termijn van opzegging uit het bepaalde in de leden 3, 5, 6, 7 en 10 voortspuit.
5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 en in afwijking van artikel 1639j van het Burgerlijk Wetboek, worden de termijnen van opzegging als volgt vastgesteld:
 - Voor de werknemer bedraagt de termijn van opzegging één week voor elke twee gehele jaren dienstverband met een minimum van één week en een maximum van zes weken.
 - Voor de werkgever bedraagt de termijn van opzegging één week voor elk geheel jaar dienstverband met een minimum van één week en een maximum van 13 weken.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. De termijn van opzegging die krachtens het vorige lid voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een 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 de verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.
De termijn van opzegging voor de werkgever bedraagt ten minste drie weken ten aanzien van een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en ten minste één jaar bij hem in dienst is geweest.
7. Bij het aannamebeleid zal de werkgever potentiële werknemers niet benadelen op grond van het feit dat zij 50 jaar of ouder zijn of een hoger risico vormen vanwege een chronische aandoening.
8. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 48 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd. Hierbij zijn zaterdagen, zon- en feestdagen uitgezonderd.
9. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 23.A lid 3 of 23.B lid 1, danwel collectieve snipperdagen als bedoeld in artikel 23.A lid 3 of 23.B lid 6 vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
10. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde, dient de werknemer bij vervroegde uittreding de termijnen van opzegging in acht te nemen die in de betrokken VUT-CAO-en en reglementen zijn bepaald.
11. De dienstbetrekking eindigt automatisch als de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.
Voor werknemers vallende onder ondernemingen, genoemd in artikel 1, lid 1.B geldt voorts:
12. Gedurende de eerste 40 werkdagen waarover een buiten zijn schuld ontslagen werknemer een WW-uitkering ontvangt, wordt zijn uitkering aangevuld met 10% van het betreffende dagloon.

Artikel 9

Indeling functies

De werknemer wordt – rekening houdend met zijn te verrichten werkzaamheden en zijn bekwaamheid daarvoor – door de werkgever ingedeeld in één van de volgende vijf loongroepen:

Loongroep 0

Werknemers zonder opleiding en ervaring, welke voor het eerst in een van de betrokken bedrijfstakken gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in deze loongroep.

Loongroep 1

Bedieningspersoneel A en hulpen:

De werknemer, die zonder in het algemeen de machine te stellen en het desbetreffende snijgereedschap te slijpen en/of te zetten, een machine in de industrie, waarvoor deze CAO geldt, in het daarvoor vereiste tempo bedient. Hulptransporteurs.

Loongroep 2

Bedieningspersoneel B:

De werknemer, die de door hem in het vereiste tempo bediende machine ook bijstelt en regelt en de daarvoor noodzakelijke kennis van de grondstoffen bezit ten behoeve van de volledige bediening van de desbetreffende machine. Transporteurs van eenvoudige transportmiddelen.

Voor de klompenindustrie:

De uitrander, de schuurder, de proppensnijder, de bakaansnijder, de bollenzager, de klompenschilder, de voorbereider en de copierder, voor zover de beide laatsten de machines niet volledig stellen.

Loongroep 3

Bedieningspersoneel C:

De werknemer aan wie o.a. door de technische gecompliceerdheid van de door hem bediende machine en/of door de veelzijdigheid van zijn werkzaamheden en/of door de voor hem noodzakelijke materialenkennis en/of door de vereiste grotere handvaardigheid, hogere eisen moeten worden gesteld, dan aan het bedieningspersoneel B. Transporteurs van wat gecompliceerder transportmiddelen en technisch personeel.

Voor de klompenindustrie:

De voorboorder en de copierder, die de machine volledig stellen, de ritser/biezentrekker, de slijper van eenvoudig gereedschap.

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loongroep 4

Vakpersoneel:

De werknemer met een bijzondere veelzijdigheid en met uitgebreide technische en materialenkennis, die in staat is zelfstandig gecompliceerder machines in te stellen en te bedienen. Transporteurs van zeer gecompliceerde transportmiddelen, gediplomeerde heftruckchauffeurs en technisch beter geschoold personeel.

Voor de klompenindustrie:

De naboorder, die zelfstandig zijn machine stelt en verantwoordelijkheid draagt voor het eindprodukt, de lintzager/afschrijver, de volledige slijper en modelmaker.

Loongroep 5

Gediplomeerde chauffeurs van externe transportmiddelen.

Alle niet genoemde werknemers worden, in overleg met de betrokkene, door de werkgever ingedeeld in één van de vijf loongroepen.

Van de 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 10

Lonen¹⁾

1. De lonen worden per 1 juli 1994²⁾ verhoogd met 0,5%.
Vanaf deze datum gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder de volgende lonen:

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jr.eo	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44

op basis van 40-urige werkweek.

2. Jeugdloonschalen:

- a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 juli 1994²⁾ de onderstaande jeugdloonschaal:

¹⁾ De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag blijft onverkort van toepassing.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44
21 jaar	90,0%	13,35	13,46	13,72	14,09	14,80
20 jaar	85,0%	12,61	12,72	12,95	13,30	13,97
19 jaar	75,0%	11,12	11,22	11,43	11,74	12,33
18 jaar	65,0%	9,64	9,72	9,91	10,17	10,69
17 jaar	55,0%	8,16	8,23	8,38	8,61	9,04
16 jaar	50,0%	7,42	7,48	7,62	7,83	8,22

op basis van 40-urige werkweek.

- b. Werknemers zonder opleiding en ervaring, welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijkminimumloon en loongroep 1.

Loongroep 0

Leeftijd	0
23 jaar	13,66
22 jaar	12,72
21 jaar	11,45
20 jaar	10,81
19 jaar	9,54
18 jaar	8,27
17 jaar	7,00
16 jaar	6,36

op basis van 40-urige werkweek.

- c. Per 1 juli 1994¹⁾ zijn de onderstaande jeugdloonschalen van toepassing op ondernemingen als bedoeld in artikel 1, lid 1 A, C en D.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Lonen voor werknemers in opleiding (Houtwaren-, Borstel- en Kwastenindustrie)

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44
21 jaar	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44
20 jaar	85,0%	12,61	12,72	12,95	13,30	13,97
19 jaar	77,5%	11,49	11,59	11,81	12,13	12,74
18 jaar	70,0%	10,38	10,47	10,67	10,96	11,51
17 jaar	62,5%	9,27	9,35	9,53	9,78	10,28
16 jaar	55,0%	8,16	8,23	8,38	8,61	9,04

op basis van 40-urige werkweek

Lonen voor werknemers met een voltooide opleiding (Houtwaren-, Borstel- en Kwastenindustrie)

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44
21 jaar	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44
20 jaar	100,0%	14,83	14,96	15,24	15,65	16,44
19 jaar	85,0%	12,61	12,72	12,95	13,30	13,97
18 jaar	77,5%	11,49	11,59	11,81	12,13	12,74
17 jaar	70,0%	10,38	10,47	10,67	10,96	11,51
16 jaar	62,5%	9,27	9,35	9,53	9,78	10,28

op basis van 40-urige werkweek

d. Per 1 juli 1994¹⁾ zijn de onderstaande jeugdloonschalen van toepassing op ondernemingen, als bedoeld in artikel 1 lid B:

Leeftijd	Groep 2 tijdens vakopleiding	Groep 3 na vakopleiding/ KMBO
21 jaar	13,61	14,37
20 jaar	12,89	13,26
19 jaar	11,34	11,90
18 jaar	9,82	10,28
17 jaar	8,31	8,92
16 jaar	7,59	

op basis van 40-urige werkweek

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

3. De lonen worden per 1 januari 1995¹⁾ verhoogd met 0,6%.
Vanaf deze datum gelden voor werknemers vanaf 22 jaar en ouder de volgende lonen:

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jr.eo	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54

op basis van 40-urige werkweek.

4. Jeugdloonschalen:

- a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 januari 1995 de onderstaande jeugdloonschaal:

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54
21 jaar	90,0%	13,43	13,55	13,80	14,17	14,89
20 jaar	85,0%	12,68	12,79	13,03	13,38	14,06
19 jaar	75,0%	11,19	11,29	11,50	11,81	12,41
18 jaar	65,0%	9,70	9,78	9,96	10,23	10,75
17 jaar	55,0%	8,21	8,28	8,43	8,66	9,10
16 jaar	50,0%	7,46	7,53	7,67	7,87	8,27

op basis van 40-urige werkweek.

- b. Voor werknemers zonder opleiding en ervaring, welke voor het eerst in de bedrijfstakken gaan werken kunnen door de werkgever voor maximaal 6 maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijke minimumloon en loongroep 1.
- c. Per 1 januari 1995 zijn de onderstaande jeugdloonschalen van toepassing op ondernemingen als bedoeld in artikel 1, lid 1 A, C en D.

Lonen voor werknemers in opleiding (Houtwaren-, Borstel- en Kwastenindustrie)

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54
21 jaar	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54
20 jaar	85,0%	12,68	12,79	13,03	13,38	14,06
19 jaar	77,5%	11,56	11,66	11,88	12,20	12,82
18 jaar	70,0%	10,44	10,54	10,73	11,02	11,58
17 jaar	62,5%	9,33	9,41	9,58	9,84	10,34
16 jaar	55,0%	8,21	8,28	8,43	8,66	9,10

op basis van 40-urige werkweek

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Lonen voor werknemers met een voltooide opleiding (Houtwaren-, Borstel- en Kwastenindustrie)

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54
21 jaar	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54
20 jaar	100,0%	14,92	15,05	15,33	15,74	16,54
19 jaar	85,0%	12,68	12,79	13,03	13,38	14,06
18 jaar	77,5%	11,56	11,66	11,88	12,20	12,82
17 jaar	70,0%	10,44	10,54	10,73	11,02	11,58
16 jaar	62,5%	9,33	9,41	9,58	9,84	10,34

op basis van 40-urige werkweek

d. Per 1 januari 1995¹⁾ zijn de onderstaande jeugdloonschalen van toepassing op ondernemingen, als bedoeld in artikel 1 lid B:

Leeftijd	Groep 2 tijdens vakopleiding	Groep 3 na vakopleiding/ KMBO
21 jaar	13,69	14,46
20 jaar	12,97	13,34
19 jaar	11,41	11,97
18 jaar	9,88	10,34
17 jaar	8,36	8,97
16 jaar	7,64	

op basis van 40-urige werkweek

6. Voor werknemers vallende onder ondernemingen genoemd in artikel 1, lid 1.B geldt het volgende:
De werkgever kan de voor het eerst bij hem in dienst tredende werknemer gedurende de proeftijd van maximaal twee maanden het wettelijk minimumloon betalen. Dit geldt voor werknemers tot en met 21 jaar. Daarna zal indeling in een loongroep plaatsvinden.
7. Heeft de dienstbetrekking een gedeelte van een loonweek bestaan, dan vindt het voorgaande in evenredigheid toepassing naar het aantal uren dienstverband.
8. Is het loon van een werknemer naar tijdruimte vastgesteld, dan bedraagt dit over een week nimmer minder dan berekend naar het uurloon, in dit artikel vastgelegd.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

9. Loonstrook:
De werkgever is verplicht de werknemer bij iedere loonbetaling een loonstrook, met uitsplitsing van basisloon en toeslagen, te verstrekken. Een voorbeeld van een loonstrook is als bijlage 4 aan deze CAO toegevoegd.
10. Loonopgave:
De werkgever is verplicht jaarlijks voor 15 februari aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hun verdiende loon en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.
12. De werkgever heeft het recht op het loon in te houden het aandeel van de werknemers in de pensioenpremie, zijnde de helft van de premie voor het bedrijfspensioenfonds.
13. Dit artikellid is alleen van toepassing op werknemers van ondernemingen, genoemd in artikel 1 lid 1.B.
De werkgever is bevoegd aan een werknemer, ingedeeld in de loongroepen, in verband met diens uitzonderlijke bekwaamheid of handvaardigheid, een toeslag op het basisuurloon te geven tot maximaal 3%.

Artikel 11

Toeslagen

1. De werkgever zal een diensttijdtoeslag verstrekken. De normen voor deze diensttijdtoeslag zijn in het algemeen: 5 t/m 9 jaar: f 5,45 per week;
10 jaar en langer: f 10,90 per week.
2. Voor de bepaling van het totaal aantal dienstjaren zal de tijd doorgebracht in militaire dienst als effectieve diensttijd worden aangemerkt.
3. Diplomatoeslag:
Werknemers van 22 jaar en ouder die een vakexamendiploma van de Stichting Hout bezitten, zullen een diplomatoeslag van f 9,30 per week ontvangen.
Werknemers van 22 jaar en ouder, die een VEV-diploma bezitten, zullen een toeslag van f 8,40 per week ontvangen.
4. EHBO-toeslag:
Aan een werknemer die in dit kader door de werkgever is aangesteld, en die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, zal een toeslag worden verleend van f 9,30 per week.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Vergoedingen

1. De werkgevers zullen aan de werknemers voorzover zij het voor hun werk benodigde gereedschap niet verstrekken, een tegemoetkoming van f 4,64 per week verlenen in de kosten van aanschaf en het onderhoud daarvan.
2. In bedrijven waar de werknemers gebruik dienen te maken van werkkleding, zullen de werkgevers aan de werknemers een werkkledingvergoeding verstrekken van f 0,84 per gewerkte dag, voorzover de werkgever de benodigde werkkleding niet verstrekt.

Artikel 13

Reiskostenvergoeding

Deze bepaling is van toepassing voor ondernemingen, genoemd in artikel 1, lid 1.A, C en D.

1. Behoudens gevallen, waarin de werkgever zelf het vervoer op enigerlei wijze heeft geregeld, zal aan de werknemer, wiens woonplaats meer dan 10 km van de werkplaats is gelegen, een vergoeding voor de vervoerskosten worden gegeven ter grootte van de reiskosten van openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief.
2. De vergoeding is alleen verschuldigd over gewerkte dagen. Over werkdagen, waarop de werknemer geoorloofd heeft verzuimd, zal de vergoeding niettemin worden doorbetaald, indien de werknemer een traject-abonnement kan overleggen.

Artikel 14

Tariefwerk

1. Bij de toepassing van gemeten tarieven zal een aan de prestatie evenredige toeslag kunnen worden verdiend.
2. Voor de werknemers, die door de bijzondere aard van hun werkzaamheden niet in tarief kunnen werken, doch wier werkzaamheden in zodanig verband staan met die der tariefwerkers, dat de voortgang van de werkzaamheden van de ene groep rechtstreeks en voortdu-

rend wordt beïnvloed door die der andere groep, kan een bijslag worden vastgesteld van ten hoogste 75% van het gemiddelde percentage dat de werknemers in tariefwerk in dezelfde afdeling boven hun uurloon als bedoeld in artikel 10 verdienen.

3. Indien gewerkt wordt in ervaringstarieven, worden deze tarieven zodanig vastgesteld dat het totale bedrag aan tariefloon dat wordt uitbetaald – berekend over de periode van twee maanden – ten hoogste 7% van het totaal uitgekeerde loon over deze periode zal bedragen voor het in tarief werkende personeel.
4. De tarieven zullen voor de jeugdigen niet lager worden gesteld dan voor werknemers van 22 jaar en ouder.
5. Aan werknemers, die niet in tarief werken, kan ter beloning van bijzondere prestaties een waarderingstoeslag worden betaald, bedragende gemiddeld per onderneming maximaal 5% van het totale voor hem volgens artikel 10 geldende basisloon.

Artikel 15

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt per jaar:
 - 2080 uur bij een jaar met 260 werkdagen;
 - 2088 uur bij een jaar met 261 werkdagen.De normale arbeidsduur is gebaseerd op 8 uur per dag over de eerste vijf werkdagen van de week en op 40 uur per week. Ten aanzien van roostervrije uren geldt het bepaalde in lid 6.
Voor portiers en bewakers geldt het onderhavige lid niet.
2. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt niet voor hen, die uit de aard hunner werkzaamheden aan een andere werktijdregeling gebonden zijn en indien de indeling in ploegen een andere regeling vereist.
3. Indien het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal de werknemer die daarom verzoekt in de gelegenheid worden gesteld om in deeltijd te werken.
4. De gewone werktijd wordt geacht te vallen tussen 07.00 uur en 19.00 uur, tenzij in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard de werktijd tijdelijk moet worden verschoven.
5. De werk- en schafttijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers, respectievelijk met de instemming van de ondernemingsraad door de werkgever worden vastgesteld. Mocht er geen

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

overeenstemming bereikt worden, dan wordt dit geschil voorgelegd aan de vertrouwensinstantie respectievelijk de bedrijfscommissie.

6. a. Op basis van de 40-urige werkweek worden per kalenderjaar aan de werknemer 116 uur met behoud van loon als roostervrije tijd toegekend.
Bij een dienstbetrekking van minder dan 40 uur per week, zal aan de werknemer naar rato met behoud van loon roostervrije tijd worden toegekend.
 - b. Vaststelling van roostervrije uren geschiedt door de werkgever of een daartoe aangewezen functionaris in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging door middel van een jaarrooster.
 - c. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist, is de werkgever in overleg met de werknemers gerechtigd het reeds vastgestelde jaarrooster te wijzigen.
 - d. Roostervrije uren worden niet vastgesteld op feestdagen of op collectieve vakantiedagen.
 - e. Roostervrije uren kunnen individueel en roulerend worden vastgesteld, danwel collectief per afdeling, danwel collectief per bedrijf, danwel deels individueel en deels collectief.
 - f. Roostervrije tijd kan per uur, per dagdeel of per dag worden vastgesteld.
 - g. Roostervrije tijd wordt niet vervangen in geval van arbeidsongeschiktheid.
 - h. 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.
 - i. Bij indiensttreding behoeft geen roostervrije tijd te worden opgebouwd.
 - j. Bij uitdiensttreding vindt geen afrekening plaats van de in de toekomst gelegen roostervrije tijd.
7. In gevallen van afwijking van de wekelijkse 40-urige c.q. 38-urige bedrijfstijd annex arbeidsduur geldt het volgende:
 - a. De werkgever kan werkweken vaststellen die afwijken van de in het eerste lid genoemde normale arbeidsduur, in die voege dat de individuele arbeidsduur per dag maximaal 9 uur kan bedragen, en de wekelijkse arbeidsduur (voor werknemers in de dagdienst) maximaal 45 uur.
De minimale arbeidsduur bedraagt 31 uur per week, doch hier-

van kan, na verkregen toestemming van de Vertrouwensinstantie, naar beneden worden afgeweken.

Het aantal uren per kalenderjaar mag niet meer bedragen dan uit lid 1 van dit artikel volgt.

- b. Van deze voor de onderneming of afdelingen van een onderneming vastgestelde werkweken met een afwijkende arbeidsduur zullen roosters worden opgesteld en in de onderneming kenbaar worden gemaakt.
 - c. Op de uren, waarop arbeid wordt verricht buiten de grenzen van de arbeidsduur die overeenkomstig dit lid is vastgelegd, blijft artikel 19 van toepassing.
8. In bijzondere gevallen kan, mits schriftelijk aangevraagd, de Centrale Vertrouwensinstantie, gesteund door de Arbeidsinspectie, rekening houdend met de hiervoor genoemde leden van dit artikel, toestemming verlenen voor een bepaalde periode 9,5 uur per dag te werken.

Artikel 16

Vakonderwijs en partiële leerplicht

1. Iedere werknemer heeft het recht om met zijn werkgever een leerarbeidsovereenkomst af te sluiten, waarvan hij de verplichtingen zal nakomen.
De werkgevers zijn derhalve verplicht ertoe mede te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school of bedrijfsschool, vallende onder de werkingssfeer van de Stichting ter Bevordering van het Nijverheidsonderwijs, de Vakopleiding in het Houtbedrijf en in het Metaalbedrijf. Voor de duur van de opleiding zal er een werkgarantie worden afgegeven door de werkgever.
2. Indien de vakopleiding voor niet-partieel leerplichtigen plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen 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 door de Stichting in lid 1 genoemd erkend examen, verband houdende met de vakopleiding.
4. Indien er twijfel bestaat over de vraag of een werknemer geschikt is voor het volgen van vakonderwijs, kan het oordeel worden gevraagd van de in dit artikel genoemde Stichting.
5. Werknemers, die een gedeelte van de week leerplichtig zijn, ontvangen een inkomen en een aantal vakantie- en snipperdagen evenredig

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan het aantal gewerkte dagen in verhouding tot het normale aantal werkdagen op grond van artikel 15.

6. Aan werknemers, die niet meer vallen onder de Wet op het Leerlingwezen, zal maximaal 24 uur per contractjaar vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor het met toestemming van de werkgever volgen van een cursus, speciaal gericht op hun functie in het bedrijf.
7. Werknemers die een primaire opleiding in het kader van de Wet op het Leerlingwezen bij de Stichting Hout- en Meubileringsbedrijven volgen en deze opleiding na 13 weken voortzetten, ontvangen als tegemoetkoming kosten voor het benodigde studiematerialen:
 - f 200,- indien jonger dan 18 jaar;
 - f 300,- indien 18 jaar en ouder.In het tweede jaar ontvangen de in dit artikellid genoemde werknemers:
 - f 75,- indien jonger dan 18 jaar;
 - f 100,- indien 18 jaar en ouder.
8. Indien de leer-arbeidsovereenkomst is afgesloten volgens de Wet op het Leerlingwezen met een werknemer die een primaire opleiding voor het Leerlingwezen volgt bij de Stichting Vakopleiding Houten Meubileringsbedrijven of een ander instituut dat van de overheidswege belast is met de uitvoering van het Leerlingwezen, kunnen werkgevers een tegemoetkoming in de kosten verkrijgen bij het betrokken Sociaal Fonds.

De regeling strekt zich uit over het eerste en tweede schooljaar van de primaire opleiding. De regeling luidt als volgt:

 - Werknemers van 16 en 17 jaar: f 25,- per week;
 - Werknemers van 18 en 19 jaar: f 35,- per week;
 - Werknemers van 20 en 21 jaar: f 45,- per week;
 - Werknemers van 22 jaar en ouder: f 55,- per week.

Artikel 17

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide Kerstdagen en Koninginnedag wordt niet gewerkt, tenzij lid 5 van artikel 19 wordt toegepast.
3. De werkgever zal de werknemer die de Herdenkingsdag der Nationale Bevrijding wenst te vieren zulks toestaan, indien de wens hier-

toe te kennen is gegeven en de werknemer nog snipperdagen tegoed heeft.

Artikel 18

Vergoeding feestdagen

1. Indien op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de Kerstdagen en op de dag als bedoeld in artikel 17 ter viering van de verjaardag van de koningin en van de Nationale Bevrijding, door de werknemer 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.
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 19

Overwerk

1. In bijzondere omstandigheden is de werkgever gerechtigd overwerk te laten verrichten. Dit kan echter alleen met instemming van de meerderheid van de bij het overwerk betrokken werknemers. De werknemer is alsdan gehouden dat overwerk te verrichten.
2. Onder overwerk wordt verstaan, het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale dagelijkse arbeidstijd als bedoeld in artikel 15 lid 1.
3. Niet als overuren zal worden beschouwd de tijd, dat er arbeid wordt verricht in verband met het inhalen van onderbroken of verkorte werktijd. Arbeid buiten de normale werktijd wordt als overwerk beschouwd, behalve voor machinisten, stokers, portiers en bewakers, wier werktijden zoveel langer zullen zijn als in verband met hun normale werkzaamheden noodzakelijk is.
4. Indien een werkgever langer dan een week door bij hem in dienst

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zijnde werknemers overwerk laat verrichten, dan is naast de instemming van de daarbij betrokken werknemers tevens de instemming van de eventueel aanwezige ondernemingsraad vereist.

5. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zondag of de feestdagen, genoemd in artikel 17.
6. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.
7. Indien met inachtneming van het in de voorgaande leden gestelde, overwerk wordt verricht, dan zal dat overwerk zoveel mogelijk worden verricht in de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone werktijd. De werkgever zal, zo mogelijk tijdig (voor 12.00 uur), bekend maken dat het overwerk moet worden verricht.
8. De werkgever kan, indien de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, de vergoeding voor overuren en/of overwerktoeslag in vrije tijd uitkeren.
De vrije tijd dient in beginsel binnen de periode van 30 dagen nadat het overwerk is verricht, te worden opgenomen.
9. Vergoeding voor overwerk is gelijk aan de duur van het overwerk plus een toeslag in tijd. De overwerktoeslag wordt berekend over het basisuurloon, genoemd in artikel 10.
Deze toeslag bedraagt:
 - a. 25% voor de eerste twee uren overwerk per dag, voorafgaand of aansluitend aan de gewone werktijd per dag;
 - b. 50% voor overwerk verricht op zaterdag en gedurende de uren tussen 23.00 en 05.00 uur en overwerk, verricht na de twee aansluitende uren genoemd in artikellid 9 sub a.
10.
 - a. Voor arbeid op zondag, niet zijnde een in artikel 17 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 100% extra inkomen.
 - b. Voor arbeid op zaterdag of op zondag, tevens zijnde een in artikel 17 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
 - c. Voor arbeid op een in artikel 17 genoemde feestdag, geen zaterdag of zondag zijnde, wordt boven de in artikel 18 bedoelde vergoeding het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
 - d. De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.

11. In een week, 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.
12. Het bepaalde onder lid 1 tot en met 9 en 11 van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers, als bedoeld in artikel 2 onder a tot en met d.
13. De in lid 9 en 10 genoemde toeslagen worden berekend van het basisuurloon, genoemd in artikel 10.

Artikel 20

Ploegendienst

1. De werkgever, die een ploegendienst wil invoeren, heeft hiervoor de instemming van de ondernemingsraad.
2. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
3. Indien in twee-ploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte tijd worden betaald.
4. 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 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.
5. Artikel 15 lid 1 van deze CAO blijft onverkort van toepassing.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen door de werkgever niet verplicht worden tot het werken in ploegdiensten.

Artikel 21

Nachtarbeid

Indien door bijzondere omstandigheden buiten die, bedoeld in artikel 19 lid 1, alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, dan zal voor de uren tussen 20.00 en 07.00 uur een toeslag van 30% op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 22

Werken in andere gemeenten

1. Bij het werken op karweien buiten de gemeente waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, wordt, met uitzondering van arbeid op zondag, geen extra inkomen voor overwerk betaald, als bedoeld in artikel 19, tenzij overwerk door de werkgever wordt opgedragen.
2. De tijd, nodig voor het gaan naar en het terugkeren van het karwei, wordt met het volle uurloon vergoed, zonder extra inkomen voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis, met dien verstande dat nimmer minder dan een normale arbeidsdag in gewoon uurloon zal worden uitbetaald.
Wanneer echter een werknemer zich van zijn woning rechtstreeks naar het karwei begeeft en van het karwei rechtstreeks naar zijn woning terugkeert, wordt uitsluitend de tijd vergoed, waarmee de hiervoor nodige reistijd de normale heen- en terugreistijd van woning naar fabriek of werkplaats overtreft.
3. De reis- en verblijfkosten worden door de werkgever betaald.

Artikel 23

Vakantie/Vakantietoeslag

- A. Dit artikellid is van toepassing op ondernemingen, als genoemd in artikel 1 lid 1.A, C en D.
 1. Het vakantiejaar loopt telkens van 1 juli van een jaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar.
 2. Behoudens het bepaalde in de leden 4 en 9 belopen de vakantie-aanspraken op jaarbasis 24 dagen met behoud van inkomen.
 3. Van de in lid 2 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. Deze aaneengesloten periode van 15 vakantiedagen wordt voor het einde van het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever, na overleg met werknemers c.q. ondernemingsraad, vastgesteld en aan de werknemers medege-deeld. Van de resterende negen vakantiedagen zullen er drie dagen in overleg met de werknemers, c.q. met instemming van de ondernemingsraad door de werkgever als collectieve vakantiedagen worden vastgesteld. De resterende vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient ten minste één week van tevoren aan de

- werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
4. De in lid 2 geregelde vakantie-aanspraken worden verlengd:
 - a. twee dagen bij 25 jaar onafgebroken dienstverband;
drie dagen bij 40 jaar onafgebroken dienstverband.
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 de vervulling van de dienstplicht.
 - b. drie dagen bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd;
 - c. zes dagen bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
Als peildatum voor de dagen onder a geldt 1 juli van het betreffende vakantiejaar. De extra dagen onder b en c worden verworven in het jaar dat de 57- resp. 60-jarige leeftijd wordt bereikt.
 5. Voor de bepaling van het aantal vakantie- en snipperdagen waarop de werknemers recht hebben, wordt de tijd, welke zij in militaire dienst hebben doorgebracht, met uitzondering van de tijd voor herhalingsoefeningen voor zover deze niet langer dan een maand duren, niet medegerekend.
 6. 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 twee jaar volgend op het tijdstip, waarop de aanspraak op vakantie- en snipperdagen is ontstaan.
 7. De werknemer, die op 1 juli 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.
 8. 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.
 9. Een werknemer, die op 1 juli een jaar in hetzelfde bedrijf werkzaam is geweest en op die datum de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in het op deze datum aanvangende vakantiejaar recht op een extra vakantie van vijf aaneengesloten dagen. Het tijdvak dezer extra vakantie zal worden bepaald in overleg met de werkgever en kan nimmer worden vervangen door een uitkering in geld.
 10. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in de artikelen 17 en 24 genoemde algemeen erkende christelijke feestdagen en bijzondere verzuimdagen.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

11. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste acht maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten verwerven.
12. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantie-aanspraken over het lopende vakantiejaar, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantie-aanspraken op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.
De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
13. 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 respectievelijk de bedrijfsvereniging en de bedrijfsvereniging tot uitkering is overgegaan.
14. Buitenlandse werknemers uit landen, waarmee een wervingsovereenkomst is gesloten kunnen in overleg met de werkgever twee weken onbetaald verlof, aansluitend aan de opgenomen vakantieperiode, opnemen, mits echtgeno(o)ot(e) en kinderen van de werknemer woonachtig zijn in het betreffende land.

Vakantietoeslag

15. 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, zo althans uitkering krachtens de Ziekwet wordt genoten. Als gederfd daginkomen wordt genomen het bedrag dat ter berekening van de uitkering door het uitvoeringsorgaan is vastgesteld.
16. De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie, doch uiterlijk op 30 juni van enig jaar.
17. 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.

- B. Dit artikellid is van toepassing op ondernemingen genoemd in artikel 1 lid 1.B.
1. Aan werknemers, die op 1 mei van enig jaar een jaar bij één werkgever werkzaam zijn, zullen in het vakantiejaar lopende van 1 mei tot 1 mei daaropvolgend 15 aaneengesloten vakantiedagen worden verstrekt met behoud van inkomen. Deze aaneengesloten periode van 15 dagen wordt voor het einde van het voorafgaande kalenderjaar door – na gepleegd overleg met de werknemer – de werkgever vastgesteld en aan de werknemers medegedeeld. Daarnaast hebben deze werknemers recht op tien snipperdagen.
 2. Werknemers die op 1 mei van enig jaar, minder dan een vol jaar bij één werkgever werkzaam zijn, hebben gedurende het vakantiejaar recht op 1,25 dag vakantie met behoud van het inkomen, voor elke volle maand gedurende welke zij voor 1 mei werkzaam zijn geweest waarbij overigens lid 1 overeenkomstig van toepassing is.
 3. Voor werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de normale arbeidsduur, als bedoeld in artikel 15 lid 1, gelden de bepalingen omtrent beloning, vergoedingen, vakantie, snipper- en roostervrije dagen naar verhouding.
 4. Naast de aaneengesloten vakantie, bedoeld in de leden 1 en 2, hebben de werknemers recht op 5/6 snipperdag vrijaf met behoud van het inkomen voor elke volle maand gedurende welke zij in dat vakantiejaar werkzaam zijn.
 5. Onder snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de, in de artikel 17 en 24 genoemde, algemeen erkende Christelijke feestdagen en bijzondere verzuimdagen.
Er zal zoveel mogelijk tegemoet worden gekomen aan het verlangen van de werknemers om voor feestdagen zoals: 1 mei, 5 mei, Goede Vrijdag en religieuze feestdagen voor buitenlandse werknemers, een snipperdag op te nemen onder voorwaarde dat één week voorafgaande aan de feestdag(en) hierover overleg met de werkgever plaatsvindt.
 6. Zo spoedig mogelijk na 1 mei van ieder jaar wordt, in overleg tussen werkgever en werknemer c.q. en met instemming van de ondernemingsraad of hun vertegenwoordigers, vastgesteld welke van deze snipperdagen een vaste bestemming zullen krijgen. De werkgever heeft het recht, in overleg met de werknemers, aan vier snipperdagen een vaste bestemming te geven. De overige snipperdagen kunnen de werknemers in overleg met de werkgever voor persoonlijke doeleinden – mits in hele of halve dagen – opnemen. Een hiertoe strekkend verzoek zal als regel ten minste één week van tevoren bij de werkgever moeten worden ingediend.
 7. Wanneer in een onderneming een algemene fabrieksvakantie geldt, zullen de werknemers, die krachtens dit artikel geen of onvoldoende recht hebben op deze vakantie, voor zover zij niet

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kunnen worden tewerkgesteld, niettemin het inkomen als bedoeld in artikel 3 ontvangen. Hetzelfde geldt voor de algemeen vastgestelde snipperdagen. De werkgever heeft evenwel de bevoegdheid te veel genoten vakantie- en/of snipperdagen te verrekenen met nog te verdienen vakantie- en/of snipperdagen. Van deze bevoegdheid zal de werkgever geen gebruik maken, indien het werknemers betreft die:

- a. bij dezelfde werkgever wederom in dienst treden na vervulling van de militaire dienstplicht;
- b. in hetzelfde jaar dat zij de schoolplicht hebben vervuld bij een werkgever in dienst treden.

Alleen ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer en in geval de dienstbetrekking eindigt wegens een voor de werkgever dringende reden, heeft de werkgever het recht te veel genoten vakantie- en/of snipperdagen te verrekenen met het inkomen.

8. Aan jeugdige werknemers tot 18 jaar die op 1 mei van enig jaar bij een werkgever werkzaam zijn, zullen in het vakantiejaar lopende van 1 mei tot 1 mei daaropvolgend vijf extra vakantie- en/of snipperdagen worden verstrekt met behoud van het inkomen. De werkgever zal bepalen of deze dagen als vakantie- danwel als snipperdagen kunnen worden opgenomen.
9. Een werknemer heeft op 1 mei van enig jaar recht op extra vakantiedagen bij het bereiken van:
 - de 55-jarige leeftijd: één dag;
 - de 56-jarige leeftijd: twee dagen;
 - de 57-jarige leeftijd: drie dagen;
 - de 58-jarige leeftijd: vier dagen;
 - de 59-jarige leeftijd: vijf dagen;
 - de 60-jarige leeftijd en ouder: zes dagen.De werkgever zal in overleg met de werknemer bepalen op welke data deze extra vakantiedagen opgenomen moeten worden.
10. Een werknemer, die op 1 mei 25 jaar of langer in dienst is van dezelfde werkgever, heeft recht op twee vakantiedagen extra per jaar.
11. Werknemers afkomstig uit landen waarmee Nederland een wervingsovereenkomst heeft, mogen maximaal twee weken verlof voor eigen rekening opnemen, aansluitend aan de vakantieperiode onder voorwaarde dat:
 - a. vooraf overleg met de werkgever wordt gepleegd;
 - b. het gezin van de werknemer in het land van herkomst woonachtig is.
12. Voor de bepaling van het aantal vakantie- en snipperdagen,

waarop de werknemers recht hebben, wordt de tijd welke zij in militaire dienst hebben doorgebracht, met uitzondering van de tijd voor herhalingsoefeningen, niet meegerekend.

13. Voor zover een werknemer de hem toekomende vakantie-snipperdagen door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen binnen een tijdvak van twee jaar volgende op het tijdstip waarop de aanspraak op vakantie-snipperdagen is ontstaan.
14. 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 bedrijfsvereniging over de periode van arbeidsongeschiktheid een uitkering verstrekt.
15. Indien de arbeidsverhouding in enig jaar eindigt, heeft de werknemer voor elke volle maand gedurende welke hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar bij dezelfde werkgever werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie heeft genoten, recht op een vakantievergoeding gelijk aan 1,25 van het inkomen per dag. Bovendien heeft hij recht op een vergoeding gelijk aan 5/6 dag, berekend naar het inkomen per dag voor elke volle maand, gedurende welke hij sinds 1 mei van het lopende vakantiejaar bij dezelfde werkgever werkzaam is geweest en waarover hij nog geen snipperdagen heeft genoten.¹⁾
16. Het recht op vakantie- en/of snipperdagen zal nimmer mogen worden vervangen door een uitkering in geld, behoudens het bepaalde in lid 15 van dit artikel.
17. De werknemers hebben op 1 mei van enig jaar recht op een uitkering van 8% van het bruto inkomen, dat zij gedurende het afgelopen vakantiejaar, in dienst van dezelfde werkgever, hebben ontvangen, eventueel vermeerderd met een 13e maandsuitkering, echter met uitzondering van de vakantietoeslag zelf. Deze uitkering zal in principe uiterlijk op 1 juni worden uitbetaald. Onder inkomen wordt mede begrepen de uitkeringen genoten ingevolge de Ziektewet.
18. Indien de arbeidsverhouding in enig jaar eindigt, heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van 8% van het bruto inkomen, dat hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van dezelfde werkgever heeft verdiend, voor zover hij deze nog niet heeft genoten.

C. Gezamenlijke bepalingen vakantie

Ingeval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer zijn opbouw van vakantierechten en snipperrechten gedurende maximaal de laatste acht maanden van zijn arbeidsongeschiktheid.

¹⁾ Artikel 1638 ii BW blijft onverkort van toepassing.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Deze regeling geldt niet voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, voor dat deel dat zij nog feitelijk werkzaam zijn.

Artikel 24

Korte verzuimen

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek, wordt het inkomen niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
 - c. bij huwelijk, 25- en 40-jarig huwelijk van één der (schoon)ouders, kinderen, kleinkinderen, 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 één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van ouders of schoonouders één dag vrijaf met behoud van loon mits de feestelijkheden worden bijgewoond;
 - d. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevalling en de eerstvolgende normale werkdag;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren) en/of inwonende (schoon)ouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - f. bij overlijden van één der ouders, stiefouders, schoonouders of aangehuwde kind(eren) 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, grootouders van beide zijden of kleinkinderen, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - h. bij militaire keuring gedurende de eerste keuringsdag;
 - i. bij militaire inspectie indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt, gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn;
 - j. 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;
 - k. 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;

- l. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
- m. indien in de onderneming hieromtrent niets is geregeld, zal de mogelijkheid worden geboden om voor dokters- en specialistenbezoek betaald verlof te verkrijgen gedurende maximaal 1,5 respectievelijk 2,5 uur;
- n. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, éénmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van loon.

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

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

Artikel 25

Uitkering bij ziekte en overlijden

1. Bij ziekte heeft de werknemer jegens zijn werkgever recht op doorbetaling van zijn netto-inkomen, behoudens de inkomsten uit niet-roostermatig overwerk gedurende maximaal één jaar.
Bij ziekte zal één werk-wachtdag gelden, waarop de werknemer slechts aanspraak heeft op doorbetaling van het wettelijk minimumloon. Deze werk-wachtdag vervalt indien de arbeidsongeschiktheid door ziekte twee werkdagen of langer duurt.
Onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetalingen is de in dit artikel vermelde doorbetaling van het netto-inkomen door de werkgever niet verschuldigd indien:
 - a. de wettelijke ziektegelduitkering wordt geweigerd door het betreffende uitvoeringsorgaan;
 - b. de werkgever zich hiervoor kan baseren op wettelijke bepalingen;
 - c. de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werknemer zal dit recht op schadevergoeding moeten cederen aan de werkgever, tot het bedrag dat de werkgever aan werknemer moet betalen.
In verband met de 2/6 weken eigen risico in het kader van de Ziektewet garandeert het Sociaal Fonds de werknemer het loon

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

indien een ondernemer onmachtig is tot loonbetaling, bijvoorbeeld door faillissement. Deze loongarantie kan eventueel de vorm hebben van een voorschotbetaling voor een ziekte-uitkering, die de werknemer pas na verloop van tijd kan ontvangen.

2. Van het in dit artikel bepaalde kan worden afgeweken, indien in een onderneming reeds regelingen inzake bovenwettelijke uitkeringen gelden, die – hoewel andersluidend – aan het in dit artikel bepaalde ten minste gelijkwaardig kunnen worden geacht.
3. Er is een invaliditeitspensioen ten behoeve van werknemers. Dit invaliditeitspensioen dient als aanvulling op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en maakt deel uit van het Bedrijfspensioenfonds voor de Emballage-, Pallet- en Klompenindustrie en het Bedrijfspensioenfonds voor de Houtwaren- en Borstelindustrie, in gezamenlijkheid.
4. Werknemers die voor 1 juli 1994 een WAO-uitkering ontvingen, zullen gedurende de eerste vier jaren een aanvulling daarop ontvangen. De WAO-aanvulling vindt plaats volgens het volgende overzicht:

Arbeidsongeschiktheidsklasse	suppletie 1e jaar	suppletie 2e t/m 4e jaar
80 – 100%	10%	5%
65 – 80%	14,25%	10,25%
55 – 65%	8%	5%
45 – 55%	5%	3%
35 – 45%	2%	0%
25 – 35%	0%	0%
15 – 25%	0%	0%

7. 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 betrekkingen¹⁾ worden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde. Artikel 24 lid 3 is van overeenkomstige toepassing;

¹⁾ Artikel 1639 L BW blijft onverkort van toepassing.

- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettelijke of 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 26

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht 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 f 27.500,- in geval van overlijden en f 55.000,- in geval van algehele blijvende invaliditeit. De verzekering kent een 24-uurs dekking.
Werkgevers van de ondernemingen genoemd in artikel 1 lid 1.A, C en D dienen ter voldoening aan deze verplichting deel te nemen aan de indertijd door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtwarenindustrie, sectie Groot Kuipwerk en Borstel- en Kwastenindustrie afgesloten collectieve verzekering.
Voor werkgevers, genoemd in artikel 1, lid 1.B wordt door de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie en de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten een collectiviteitskorting bedongen op een standaardpolis ten behoeve van de werkgever die een verzekering conform standaardpolis afsluit.
De werkgever kan dispensatie voor deelname aan de collectieve ongevallenverzekering aanvragen bij het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie. Voorwaarde is dat betrokken werkgever een collectieve ongevallenverzekering voor zijn werknemers heeft getroffen, die minimaal aan dezelfde voorwaarden als de onderhavige regeling voldoet.
In geval van dispensatie zal de afgedragen premie inzake de collectieve ongevallenverzekering worden gerestitueerd.
2. Voor ondernemingen genoemd in artikel 1, lid 1.A, C en D geldt de volgende bepaling:
Indien een werknemer in opdracht van de werkgever wordt vervoerd in:
 - a. een door de werkgever ter beschikking gesteld motorvoertuig;
 - b. een motorrijtuig dat voor dat doel door een der medewerkers beschikbaar is gesteld, is in geval a. de werkgever, die eigenaar is van het betreffende motorvoertuig en in geval b. de medewerker, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- een ongevallenverzekering af te sluiten voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van het motorvoertuig.
De kosten hiervan komen ten laste van de werkgever.
De verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per inzittende:
- a. bij overlijden een uitkering van f 20.000,-;
 - b. bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van f 40.000,-.
- De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een voor hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven en de wettelijke verplichte WA-verzekering is afgesloten.
3. De algemene en bijzondere voorwaarden van de in lid 1 genoemde collectieve ongevallenverzekering voor de ondernemingen, zoals genoemd in artikel 1 lid 1 A, C en D, zoals die indertijd door de Stichting Sociaal Fonds Houtwarenindustrie, Sectie Groot Kuipwerk¹⁾ en Borstel- en Kwastenindustrie werd afgesloten, zijn als bijlage 2 opgenomen in deze CAO.

Artikel 27

Ziekteverzuimbesteding

1. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO mocht geraaken, zal werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.
Bij de werving van personeel zal de werkgever – voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt – bijzondere aandacht schenken aan het bieden van gelijke kansen voor zowel geheel als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
2. In ieder bedrijf zal een arbopromotor worden aangewezen in overleg met de werknemersorganisaties.
Tot de taak van de arbopromotor behoort:
 - het inventariseren van arborisico's binnen het bedrijf;
 - het bespreken van arborisico's met de bedrijfsleider;
 - het voorstellen van maatregelen om arborisico's te beperken en/of op te heffen, daartoe overleg voeren met werknemers en

¹⁾ Zie aanhangsel.

eventueel afspraken maken met leidinggevend en externe instanties, zoals bijvoorbeeld de arbodienst.

De betreffende functionarissen hebben recht op scholing, in overleg met de werkgever. Het Sociaal Fonds zal de kosten van scholing subsidiëren. In grote bedrijven met meer dan 35 werknemers zal de ondernemer een plan ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en het terugdringen van het ziekteverzuim voorleggen en bespreken met het personeel.

3. Iedere onderneming is verplicht om een ziekteverzuim registratiesysteem te onderhouden.

Artikel 29

Sociaal Fonds

1. De Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie is van toepassing op alle ondernemingen, zoals genoemd in artikel 1 van deze CAO.
2. De werkgever betaalt 0,3% van de in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde bruto loonsom Sociale Verzekeringen aan de Stichting.
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 Centrale Vertrouwensinstantie en de Arbitragecommissie¹⁾;
 - b. de werkzaamheden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, voortvloeiende uit het deelnemen aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer vallende onder de loonbepalingen van de CAO;
 - c. de aan de ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten, waaronder begrepen het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
 - d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO terzake van de arbeidsvoorwaarden;
 - e. de zakelijke voorlichting over de CAO;
 - f. het geheel of gedeeltelijk egaliseren, financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling van jeugdigen en ouderen in de bedrijfstak;

¹⁾ Uitsluitend voorzover deze bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 eerdergenoemde CAO;
 - h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
 - i. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren genoemde doeleinden en de werkzaamheden van de stichting.
 - j. Het collectief afdekken van de risico's volgend uit de artikelen 25 lid 1 en 26 lid 1 van de CAO.
4. De statuten van deze Stichting maken onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 30

Sociaal jaarverslag

1. De werkgever is verplicht, daar waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, éénmaal per jaar schriftelijk die feitelijke gegevens te verstrekken, waaruit het gevoerde algemene beleid ten aanzien van sociale (personeels)zaken blijkt.
Dit jaarverslag zal zoveel mogelijk gebaseerd zijn op het in bijlage 3 van de CAO aangegeven model en zal aan ieder personeelslid ter beschikking worden gesteld.
3. De in de voorgaande leden bedoelde verslagen zullen geen gegevens bevatten van individuele, persoonlijke aard, noch gegevens die op enigerlei wijze de privacy van personeelsleden in gevaar zouden kunnen brengen.

Artikel 31

Economisch en sociaal overleg

Werkgelegenheid in de onderneming:

- a. Ondernemingen met een ondernemingsraad zijn verplicht om op verzoek van de gekozen leden in de ondernemingsraad, in het kader van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, een duidelijk inzicht in de toekomstverwachtingen op kortere en langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, te verschaffen.
- d. Indien de werknemersorganisaties het noodzakelijk achten, hebben

zij het recht aan de ondernemingen het verzoek te richten om een gesprek te hebben over de werkgelegenheid.

Artikel 34

Fusie en bedrijfsluiting of reorganisatie

1. De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan of een bedrijf danwel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusiegedragsregels in acht nemen, ook wanneer bij de onderneming minder dan 100 werknemers werkzaam zijn.
2.
 - a. In verband hiermee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voor dat definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
 - b. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties.
3. Inzake de gevolgen, welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of bedrijfsluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.

Artikel 35

Medisch onderzoek

Werknemers van 40 jaar en ouder hebben het recht eenmaal per drie jaar zich te laten onderwerpen aan een medisch onderzoek door een bedrijfsgezondheidsdienst of een specialist.
De kosten, verbonden aan dit onderzoek, zullen gedragen worden door de onderneming.

Artikel 36

Vervroegd uittreden/pensioenvoorziening

De mogelijkheid voor werknemers om voor hun 65e verjaardag met werken op te houden is in een afzonderlijke CAO geregeld.
Nadere voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van de betrokken bedrijfspensioenregeling. Er zijn twee bedrijfspensioenfondsen: een voor

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ondernemingen, genoemd in artikel 1, lid 1.A, C en D en een voor de
ondernemingen, genoemd in artikel 1, lid 1.B.

BIJLAGE 1

MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen (werkgever)
en (werknemer)
is de navolgende overeenkomst gesloten.

De werkgever bevestigt dat de werknemer per bij de
onderneming in dienst is/is aangesteld in de functie van ¹⁾

De werknemer is als zodanig ingedeeld in loongroep ... , vermeld in de
Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Als proeftijd geldt een termijn van maand(en),
eindigende ²⁾

Het overeengekomen bruto-loon bedraagt f per maand/
per vier weken/per week.

Ingaande is/wordt de werknemer opgenomen in het pensioenfonds.

Datum:

.....
.....
(handtekening werknemer) (handtekening werkgever)

¹⁾ Noot partijen: Indien het een tijdelijk dienstverband betreft, toevoegen: «voor de duur van ».
²⁾ Noot partijen: Alleen invullen indien een kortere proeftijd dan acht weken wordt overeengekomen.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

AANHANGSEL

ALGEMENE EN BIJZONDERE VOORWAARDEN VAN DE
COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Verzekeringnemer: Stichting Sociaal Fonds Houtwarenindustrie, sectie Groot Kuipwerk en Borstel- en Kwastenindustrie.

Verzekerden: Verzekerd zijn de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Sociaal Fonds Houtwarenindustrie, sectie Groot Kuipwerk en Borstel- en Kwastenindustrie. Hieronder zijn mede begrepen vakantie- en uitzendkrachten/seizoenwerkers en stagiaires.

Verzekerde bedragen: f 27.500,- ingeval van overlijden ten gevolge van een ongeval;

f 55.000,- ingeval van blijvende invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering ingeval van gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.

Conditie: Voorwaarden Persoonlijke Ongevallenverzekering (PO-89) met de Bijzondere Voorwaarden (CPO-90) artikel 3, 4 en 5.

Bijzondere voorwaarden:

3. Onder deze verzekering zijn uitsluitend verzekerd personen die ouder zijn dan 16 jaar, doch de 70-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, op voorwaarde dat zij niet lijden aan een bestaande ziekte, kwaal of lichaamsgebrek. Voor personen met bestaande lichaamsgebreken en/of kwalen is deze verzekering eveneens van kracht, doch in dat geval is het bepaalde in artikel 4 van deze bijzondere voorwaarden van toepassing.
4. Indien een ziekte, kwaal of gebrek een nadelige invloed heeft op het ontstaan van een ongeval of ongevalsletsel of op het verloop van het genezingsproces, dan zal terzake van het ongeval niet meer worden uitgekeerd dan het geval zou zijn wanneer de verzekerde niet aan die ziekte, kwaal of dat gebrek zou hebben geleden.
5. Per verzekerde zullen nimmer hogere bedragen gelden dan f 400.000,- in geval van overlijden en f 800.000,- in geval van gehele blijvende invaliditeit.
De maximale vergoeding per één en hetzelfde vervoermiddel zal nimmer meer bedragen dan f 4.000.000,-.

BIJLAGE 3

MODEL SOCIAAL JAARVERSLAG

RICHTLIJN BIJ ARTIKEL 30

- A. Stand van zaken in de onderneming.
Een beknopt en begrijpelijk overzicht van de stand van zaken in de onderneming. Een terugblik en prognose.
Vermeld kunnen worden: de (index)cijfers van de ontwikkeling van de omzet van de rentabiliteit, van de loonsom. Eventueel wijzigingen in de organisatie van de onderneming.
- B. Personeelsbestand.
Cijfers van de personeelsbezetting, wijzigingen daarin. Promoties, vacatures, ziekteverzuim.
- C. Beloning personeel.
CAO-wijzigingen, veranderingen in de beloningssystematiek, prestatiebeloning.
- D. Communicatie.
Voorzover van toepassing: relaas van personeelsoverleg, OR- of kernraadvergaderingen, contacten met vakbondsvertegenwoordigers.
- E. Resterende gegevens.
Pensioen- en spaarregelingen, sociaal fonds, woningregelingen, reis- en onkostenvoorzieningen.

Het sociaal jaarverslag wordt niet eerder gepubliceerd dan het verslag aan de aandeelhouders.

Overnemen van de gehele of gedeeltelijke inhoud van het sociaal jaarverslag in publiciteitsmedia kan alleen met toestemming van de directie van de onderneming.

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE 4

MODEL SPECIFICATIE BRUTO-NETTO LOONBEREKENING

CAO basis-uurloon f	x	uur	f	
Vakbekwaamheidstoelage %			f	
Diensttijdtoelage			f	
Diplomatoelage			f	
EHBO-toelage			f	
			_____	+
Grondloon per week			f	
Overwerktoelage % over	uur x basisloon			
per uur =			f	
Overwerktoelage % over	uur x basisloon			
per uur =			f	
Ploegtoelage % over grondloon per week =			f	
Compensatie premie ongevallenverzekering			f	
			_____	+
			f	
Af: premie bedrijfspensioenfonds			f	-
			_____	A
VUT-premie: $\frac{x\%}{100\% + x\%}$		=	f	
Bruto-loon voor sociale verzekeringen (= 100%)			f	B
Overhevelingstoelage			f	
			_____	+
			f	

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 7

BIJDRAGEREGELING KINDEROPVANG

Een financiële tegemoetkoming kan worden verkregen in de kosten van kinderopvang.

Onder kinderopvang wordt verstaan de voorschoolse opvang van kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar.

Het dient te gaan om kinderen van alle medewerkers met gezinsverantwoordelijkheid, voor zover deze medewerkers althans vallen onder de werkingssfeer van de CAO.

De kinderopvang kan plaatsvinden middels een particuliere plaats in een gesubsidieerd of particulier kinderdagverblijf.

De hoogte en de duur van de tegemoetkoming worden vastgesteld door het bestuur van het betrokken Sociaal Fonds. Daarbij zal het bestuur onder meer rekening houden met de hoogte van de eigen ouderbijdrage, die wordt vastgesteld conform de ouderbijdragetabel van het ministerie van WVC. Het bestuur zal bij de toekenning van de bijdrage (NB: deze betreft niet de ouderbijdrage) ook moeten letten op de daarvoor beschikbare geldmiddelen.

Een belangrijke voorwaarde voor het eventueel verkrijgen van een tegemoetkoming is dat de aanvraag door de werkgever en de werknemer gezamenlijk wordt ingediend.

In de aanmelding dient te worden aangegeven:

- om hoeveel kinderen het gaat;
- de geboortedata van de kinderen;
- de wijze van kinderopvang;
- de ingangsdatum, omvang en duur (hoeveel dagen, hoeveel uur per dag en voor welke periode);
- de hoogte van de eigen ouderbijdrage;
- de hoogte van de eventueel door de werkgever gegeven tegemoetkoming.

Nadat deze basisgegevens aan het secretariaat van het betrokken Sociaal Fonds zijn verstrekt, zal nader met u contact worden opgenomen.

BIJLAGE 8

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: „Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie”. 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 de bedrijfstakken, vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie.

Binnen de doelstelling van de stichting valt het bevorderen van:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de Centrale Vertrouwensinstantie en de Arbitragecommissie¹⁾;
- b. de werkzaamheden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, voortvloeiende uit het deelnemen aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer vallende onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
- c. de aan de ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten, waaronder begrepen het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
- d. het geven van voorlichting en informaties over bepalingen uit de CAO voor de Houtverwerkende Industrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- e. de zakelijke voorlichting over de CAO;
- f. het geheel of gedeeltelijk egaliseren, financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling van jeugdigen en ouderen in de bedrijfstak;
- 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 eerdergenoemde CAO;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen

¹⁾ Uitsluitend voorzover deze bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
- i. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren- genoemde doeleinden.
 - j. het garanderen van de loonbetaling gedurende de eigen risicoperiode in het kader van de Ziektewet, indien de werkgever onmachtig is om de loonbetaling te verrichten, bijvoorbeeld door faillissement.
 - k. het garanderen van eindejaarsuitkeringen voor werknemers met een WAO-uitkering in het kader van bovenwettelijke afspraken terzake.
 - l. het afsluiten van een collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de betrokken bedrijfstakken.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit zes 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 HAS, Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging EPV en de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, die drie leden en hun plaatsvervangers benoemen;
- b. de gezamenlijke werknemersorganisaties, te weten de Bouw- en

Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV, die drie leden en hun plaatsvervanger 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.

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 9

Quorum en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste twee door de werkgeversorganisaties en ten minste twee door de werknemersorganisaties aangewezen bestuursleden.
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

Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen, waarvan de bepalingen niet in strijd mogen zijn met deze statuten.

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 de Houtverwerkende Industrie worden verstrekt, ingevolge het terzake bepaalde in evengenoemde overeenkomsten;
 - c. eventuele andere baten.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven wordt ter kennisneming 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.

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 door het bestuur geregeld. Het bestuur is ook ingeval van delegatie van een of meer van haar taken aan een uitvoerend orgaan verantwoordelijk voor het administratief en geldelijk beheer.

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 Centrale Vertrouwensinstantie en de Arbitragecommissie¹⁾;
- b. de werkzaamheden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, voortvloeiende uit het deelnemen aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer vallende onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
- c. de aan de ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten, waaronder begrepen het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
- d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de

¹⁾ Uitsluitend voorzover deze bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard.

Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- CAO voor de Houtverwerkende Industrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- e. de zakelijke voorlichting over de CAO;
 - f. het geheel of gedeeltelijk egaliseren, financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling van jeugdigen en ouderen in de bedrijfstak;
 - 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 eerdergenoemde CAO;
 - h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
 - i. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren genoemde doeleinden en de werkzaamheden van de stichting.

Met betrekking tot de besteding van de aangevraagde gelden is de aanvrager verplicht om vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen. 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 17.

Artikel 16

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

Artikel 17

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde beleid een rekening en verantwoording, gecontroleerd door een externe register-accountant, 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 18

Duur van de stichting

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 19

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 der stichting. Deze bestemming moet zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de Stichting.

**Emballage- en Palletindustrie, Houtwarenindustrie, Borstel- en
Kwastenindustrie en Klompenindustrie 1995**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 artikel 10 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 (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden 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 publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 6 februari 1995

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De directeur van het Centraal
Kantoor van de Inspectiedienst
SZW,*

A. van Dijk.