

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 8851

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 2-10-1997, nr. 189

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie CAO Secretariaat namens de Vereniging HAS, de Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging en de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten als partijen te ener zijde mede namens de Bouw- en Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijk bezwaar is ingebracht door Bruynzeel Potlodenfabriek BV;

Dat dit bezwaar als volgt kan worden samengevat;

Bruynzeel potlodenfabriek bv maakt bezwaar tegen het feit dat zij onder de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie is gebracht.

Bezwaarde geeft aan de enige potlodenfabrikant te zijn in Nederland. Bezwaarde is geen lid van een werkgeversvereniging betrokken bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie en acht die werkgeversdelegatie dan ook niet representatief.

Bezwaarde heeft een eigen op maat gesneden arbeidsvoorwaarden-regeling en geeft aan nimmer geïnformeerd te zijn over een op handen zijnde uitbreiding van de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie met „potloden”.

Bezwaarde verzoekt de CAO voor de Houtverwerkende Industrie niet algemeen verbindend te verklaren, althans „potloden” in artikel 1 lid A9 te schrappen, althans te verklaren dat de CAO voor de Houtverwerkende Industrie niet van toepassing is op bezwaarde.

Overwegende dienaangaande,

Dat de werkingssfeer in de vorige CAO, met een looptijd van 1 mei 1996 tot en met 30 april 1997 is uitgebreid met „potloden en lucifers”. De werkingssfeer van de nu voorliggende CAO is ten opzichte van de CAO 1996–1997 niet gewijzigd. Destijds is tegen het verzoek tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van die CAO geen bezwaar ingediend;

Overwegende voorts,

Dat het bepalen van de werkingssfeer alsmede het betrokken worden bij de totstandkoming van de CAO primair een zaak is van bij de CAO betrokken partijen;

Dat de CAO voor de Houtverwerkende Industrie een mogelijkheid tot dispensatie kent in artikel 28, waarbij partijen bij deze CAO hebben aangegeven dispensatie van Bruynzeel (op onderdelen) van de CAO niet op voorhand te zullen afwijzen;

Dat Bruynzeel potlodenfabriek bv geen eigen ondernemingscao heeft en bezwaarde derhalve op basis van de bestendige gedragslijn dienaangaande niet kan worden uitgezonderd van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;

Overwegende tenslotte,

Dat het bovenvermelde bezwaar algemeen verbindendverklaring van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen niet in de weg staat;

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

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

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 16 december 1996 (Stcrt. 1996, nr. 245), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindend verklaren van artikel 29 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie alsmede de daarbij behorende statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder V en VI is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 april 1998 (en voorzover het betreft artikel 29 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie alsmede de daarbij behorende statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie tot en met 31 december 1998) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
 - A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel 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 (met uitzondering van groothandel);
 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, gekartelde, geperste, gelijmde en geverfde produkten;
 7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
 8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstel-hangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen;
 9. lucifers en potloden;
 10. 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. houtvezelplaten;
 - f. produkten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststof-industrie.
- B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel 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 Verpakkingen-bedrijf;
 - 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 de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen.
- C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwasten-industrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haar-bereidingsbedrijf.
- 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 Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid .
3. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen-verbindendverklarde CAO.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Definitie werknemer

1. 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.
2. Inlening van arbeidskrachten
Artikel 10 is eveneens van toepassing op uitzendkrachten.
Partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.

Artikel 3

Definitie lonen en inkomen

1. Waar in deze overeenkomst sprake is van „loon” wordt hieronder verstaan het uurloon, bedoeld in artikel 10.
De weeklonen bedragen 40 x het uurloon.
De maandlonen bedragen 174 x het uurloon.
2. Waar sprake is van „inkomen” wordt hieronder verstaan de brutoverdienste 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.

Artikel 4

Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

De door partijen ingestelde paritaire commissie waaraan bevoegdheden zijn toegeedeeld krachtens artikel 28 van deze CAO.

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 632 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 model-arbeidsovereenkomst opgenomen.

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 652 van het Burgerlijk Wetboek ten hoogste twee maanden bedragen.
In afwijking van het bepaalde in artikel 668 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 driemaal 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 672 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.
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 lid 3 valt, 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.

Artikel 8

Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden

4. De werknemer kan nimmer verplichting worden opgelegd voor een andere werkgever dan bij wie hij werkzaam is, arbeid te verrichten.

Artikel 9

Indeling functies

De werknemer wordt – rekening houdend met zijn te verrichten werkzaamheden en zijn bekwaamheid daarvoor – door de werkgever ingedeeld in een 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.

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loongroep 1

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit éénduidige en uitvoerende handelingen waarvoor geen praktijkervaring vereist is en die uitsluitend onder toezicht worden uitgevoerd.

Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/machines. Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Inpakker

Het verrichten van zeer eenvoudige inpakwerkzaamheden.

Loongroep 2

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit eenduidige, uitvoerende handelingen waarvoor geen tot geringe praktijkervaring vereist is en die in opdracht en veelal onder toezicht worden uitgevoerd.

Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/machines. Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Medewerker intern transport

Transporteren van grond-, hulp- en afvalstoffen c.q. gereed product van en naar productie- en magazijnlocaties met eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen.

Corveeër

Opruimen en schoonmaken van productielocaties in overleg met desbetreffende machinebediener. Afvoeren en scheiden van afval naar de daarvoor bestemde plaatsen.

Kwastenafwerker

Samenvoegen van onderdelen tot kwasten. Ruijen van losse haren en knippen van gereede kwasten. Instellen van de benodigde machines. Gericht en georiënteerd invoeren van producten in machines. Signaleren van productie van uitval.

Inpakker

Vouwen en nieten van verpakkingsmateriaal tot dozen. In juiste hoeveelheid verpakken van producten in presentatie-, transport- en/of bulkverpakking. Aanbrengen van etiketten op artikelen en verpakking.

Merker

Machinaal aanbrengen van merken op producten. Verrichten van overige voorbereidingen (bijv. doorboringen in stelen). Instellen van de benodigde, eenvoudige machines. Gericht en georiënteerd invoeren van (half-)producten in machines.

Handlanger

Assisteren van de machinebediener bij het optimaal benutten van de productiecapaciteit van de machine. Hiertoe vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen, verpakken en stickeren van gereede producten, verplaatsen van goederen op de productielocatie, e.d.

Machinevuller/machinale schuurder

Gericht en georiënteerd invoeren van grondstoffen in machinetoevoerinrichting(en) van één of meer machines. Afstellen van de productgeleidingen en -aanslagen. Vervangen van versleten schuurbanden.

Machinaal houtbewerker

Uitvoeren van eenvoudige houtbewerkingswerkzaamheden op eenvoudige machines (bijv. afkort-, cirkel-, lint- en/of boomzaag). Instellen van deze machines volgens gegeven instructies.

Onervaren medewerker handmatige productie

De werknemer voert onder leiding werkzaamheden aan de handmatige productie van pallets en kisten uit. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten en pallets die uitgebreide afwerking behoeven.

Onervaren reparateur

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 3

De werknemer verricht werkzaamheden, grotendeels bestaande uit eenduidige, uitvoerende handelingen waarvoor een algemene basiskennis, aangevuld met enige theoretische vakkennis en langere praktijkervaring gewenst is en die veelal zelfstandig, maar volgens gegeven instructies worden uitgevoerd.

Bij machinale arbeid wordt gewerkt met minder ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend en ingesteld, ofwel met ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend. Bij handmatige arbeid is sprake van een redelijke mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Magazijnbediende

Verzorgen van fysieke goederenontvangst, -opslag en -verzending in c.q. vanuit het magazijn. Controleren en in magazijn opslaan van inkomende goederen, verzamelen en verzendgereed maken van goederen volgens

Houtverwerkende industrie 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

klantenorder. Signaleren van afwijkingen in de voorraad en/of levering. Besturen van een heftruck.

Borstelmaker (machinaal)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftmethodiek. Bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen van de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine.

Borstelmaker (handwerk)

Vervaardigen van diverse soorten borstels door het handmatig vullen van voorgeboorde monturen met borstel materiaal, gebruik makend van draad en enige vorm van kitmiddel. Signaleren van afwijkingen aan producten.

Kwastenmaker (machinaal)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten kwasten. Bedienen van de diverse, naar productiewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen.

Kwastenmaker (handwerk)

Handmatig vervaardigen van diverse soorten kwasten (behalve witborstels met dekrand en kwasten uit krom varkenshaar). Afwegen van de benodigde hoeveelheid haar, rekening houdend met de materiaaleigenschappen. Aanbrengen van omhulsel, richten van haren, modelleren en ruïen van kwast, toevoegen van vulmiddel. Signaleren van (half-)producten die niet aan de kwaliteitseisen voldoen.

Schaver

Instellen van de schaaftank op de gewenste schaaftdikte, afstellen van de beitels, regelen van de aanvoersnelheid, rekening houdend met het te verwerken materiaal en de benodigde materiaalreductie. Verhelpen van eenvoudige machinestoringen.

Houtschiller

In opdracht schillen van bomen tot houtproducten van gewenste dikte. Bepalen van de wijze waarop het schilproces moet geschieden ter optimale benutting van het ingangsmateriaal, rekening houdend met de eigenschappen van het te verwerken materiaal en de gewenste af te schillen dikte(n). Opspannen van het ingangsmateriaal, instellen en bedienen van de machine, bewaken van de procesgang, verrichten van klein onderhoud.

Lakker/spuiters

Opbrengen van laksoorten in gewenste kleur en dikte met verfspuit. Zonodig aanmaken van lakken volgens voorgeschreven receptuur, controleren van de laksoorten en viscositeit. Schoonmaken van apparatuur, zorgen voor goede afzuiging. Het bedienen van spuitgietmachine-apparatuur.

Draaiers

Machinaal vervaardigen van diverse soorten houtdraaiproducten. In- en omstellen van de (half)automatische houtdraaibanken. Invoeren van grondstoffen, verwisselen en slijpen van gutsen, uitvoeren van klein onderhoud. Signaleren van afwijkingen aan machine en proces.

Zagers

In opdracht verzagen en uitkorten van boomdelen tot houtproducten van gewenst formaat. Bepalen van de wijze waarop het zagen moet geschieden ter minimalisering van het resterende houtafval. Bedienen van de zaagmachines, bewaken van het proces, verrichten van klein onderhoud.

Handdraaiers

Handmatig vervaardigen van houtproducten op houtdraaibank op basis van aangeleverde tekening of voorbeeld. Slijpen van het benodigde gereedschap.

Onervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/kistenproductielijn

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de productielijn.

Ervaren medewerker palletlijn

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de palletlijn.

Ervaren medewerker handmatige productie

De werknemer voert onder leiding werkzaamheden aan de handmatige productie uit. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten/pallets die uitgebreide afwerking behoeven.

Ervaren reparateur

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 4

De werknemer verricht werkzaamheden, bestaande uit uitvoerende handelingen waarvoor een algemene basiskennis, aangevuld met ruime interne of externe opgedane theoretische vakkennis en waarbij tevens bijzondere, veelzijdige en uitgebreide praktijkervaring vereist is en die zelfstandig op basis van eigen interpretatie van richtlijnen worden uitgevoerd.

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bij machinale arbeid wordt gewerkt met ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend en eventueel ingesteld, bij handmatige arbeid is sprake van een hoge mate van manuele bekwaamheid, zelfstandigheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Gediplomeerd heftruckchauffeur

Transporteren en distribueren van goederen van, naar en over productie- en magazijnlocaties met heftruck. Laden en lossen van vrachtwagens. Opnemen, in- c.q. uitnemen van goederen in magazijn(stellingen).

Borstelmaker (machinaal, inclusief instellen)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftmethodiek. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.

Kwastenmaker (machinaal, inclusief instellen)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten kwasten. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de gronden hulpstoffen. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.

Kwastenmaker (handwerk)

Handmatig vervaardigen van alle soorten kwasten. Afwegen van de benodigde hoeveelheid materiaal (haar), rekening houdend met de materiaaleigenschappen. Aanbrengen van omhulsel, richten van haren, modelleren en ruïen van kwast, toevoegen van vulmiddel. Signaleren van (half)producten die niet aan de kwaliteitseisen voldoen.

Machinesteller

Op correcte en vlotte wijze in- en omstellen van alle voorkomende houtbewerkingsmachines. Verstrekken van werkinstructies ten aanzien van de bediening aan machinebedieners. Verhelpen van machinestoringen.

Voorwerker

De medewerkende voorman in het productieproces.

Ervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/kisten productielijn.

De werknemer verricht zelfstandig werkzaamheden aan productielijn.

Palletlijnbediende

De werknemer stelt in en bedient zelfstandig de palletlijn.

Kwaliteitscontroleur

Zelfstandig medewerker aan de handmatige productie van pallets en kisten. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten/pallets die uitgebreide afwerking behoeven.

Palletsorteerder

De werknemer beoordeelt en selecteert pallets en kisten en bepaalt of deze al dan niet reparabel zijn.

Zelfstandig reparateur

Werknemer beoordeelt welke elementen vervangen dienen te worden. Voert reparaties in zelfstandigheid uit, eventueel met behulp van een pallet/kistendemontagemachine.

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.

De uitvoering van de functie-indeling leidt op geen enkele wijze tot loondalingen of bevrozing van loon van werknemers die op 1 juli 1997 in dienst zijn.

Artikel 10

Lonen¹⁾

Lonen per 1 juli 1997²⁾

1. De lonen worden per 1 juli 1997²⁾ verhoogd met 0,6%.

¹⁾ De Wet Minimumloon en minimumvakantietoelage blijft onverkort van toepassing.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Lonen per 1 oktober 1997¹⁾

3. De lonen worden 1 oktober 1997 verhoogd met 1,0%.
Vanaf deze datum gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder de volgende lonen:

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53

op basis van een 40-urige werkweek

4. Jeugdloonschalen
a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 oktober 1997 de onderstaande jeugdloonschaal:

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53
21 jaar	90,0%	14,23	14,35	14,63	15,02	15,78
20 jaar	85,0%	13,44	13,55	13,82	14,19	14,90
19 jaar	75,0%	11,86	11,96	12,20	12,52	13,15
18 jaar	65,0%	10,28	10,36	10,57	10,85	11,39
17 jaar	55,0%	8,70	8,77	8,94	9,18	9,64
16 jaar	50,0%	7,91	7,97	8,13	8,35	8,77

op basis van een 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 wettelijk minimumloon en loongroep 1.
c. Voor werknemers in opleiding gelden per 1 oktober 1997 de onderstaande jeugdloonschalen:

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53
21 jaar	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53
20 jaar	85,0%	13,44	13,55	13,82	14,19	14,90

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
19 jaar	77,5%	12,25	12,35	12,60	12,93	13,59
18 jaar	70,0%	11,07	11,16	11,38	11,68	12,27
17 jaar	62,5%	9,88	9,96	10,16	10,43	10,96
16 jaar	55,0%	8,70	8,77	8,94	9,18	9,64

op basis van een 40-urige werkweek

d. Voor werknemers met voltooide opleiding gelden per 1 oktober 1997 de onderstaande jeugdloonschalen

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53
21 jaar	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53
20 jaar	100,0%	15,81	15,94	16,26	16,69	17,53
19 jaar	85,0%	13,44	13,55	13,82	14,19	14,90
18 jaar	77,5%	12,25	12,35	12,60	12,93	13,59
17 jaar	70,0%	11,07	11,16	11,38	11,68	12,27
16 jaar	62,5%	9,88	9,96	10,16	10,43	10,96

op basis van een 40-urige werkweek

Lonen per 1 januari 1998

5. De lonen worden 1 januari 1998 verhoogd met 1,5%.
Vanaf deze datum gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder de volgende lonen:

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79

op basis van een 40-urige werkweek

6. Jeugdloonschalen

- a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 januari 1998 de onderstaande jeugdloonschaal:

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79
21 jaar	90,0%	14,45	14,56	14,85	15,25	16,01
20 jaar	85,0%	13,64	13,75	14,03	14,40	15,12

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
19 jaar	75,0%	12,04	12,14	12,38	12,71	13,34
18 jaar	65,0%	10,43	10,52	10,73	11,01	11,56
17 jaar	55,0%	8,83	8,90	9,08	9,32	9,78
16 jaar	50,0%	8,03	8,09	8,25	8,47	8,90

op basis van een 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 wettelijk minimumloon en loongroep 1.
- c. Voor werknemers in opleiding gelden per 1 januari 1998 de onderstaande jeugdloonschalen:

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79
21 jaar	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79
20 jaar	85,0%	13,64	13,75	14,03	14,40	15,12
19 jaar	77,5%	12,44	12,54	12,79	13,13	13,79
18 jaar	70,0%	11,24	11,33	11,55	11,86	12,45
17 jaar	62,5%	10,03	10,11	10,31	10,59	11,12
16 jaar	55,0%	8,83	8,90	9,08	9,32	9,78

op basis van een 40-urige werkweek

- d. Voor werknemers met voltooide opleiding gelden per 1 januari 1998 de onderstaande jeugdloonschalen

Loongroep Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79
21 jaar	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79
20 jaar	100,0%	16,05	16,18	16,50	16,94	17,79
19 jaar	85,0%	13,64	13,75	14,03	14,40	15,12
18 jaar	77,5%	12,44	12,54	12,79	13,13	13,79
17 jaar	70,0%	11,24	11,33	11,55	11,86	12,45
16 jaar	62,5%	10,03	10,11	10,31	10,59	11,12

op basis van een 40-urige werkweek

8. De werkgever kan de voor het eerst bij hem in dienst tredende werk-

nemer 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.

9. Heeft de dienstbetrekking een gedeelte van een loonweek bestaan, dan vindt het voorgaande in evenredigheid toepassing naar het aantal uren dienstverband.
10. 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.
11. 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.
12. Loonopgave:
De werkgever is verplicht jaarlijks voor 15 februari aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hem verdiende loon en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.
15. Indien de werknemer daartoe een verzoek indient, is de werkgever verplicht om een spaarloonregeling voor betrokken werknemer te treffen.

Artikel 11

Toeslagen

1. De werkgever zal een dienstjudentoeslag verstrekken. De normen voor deze dienstjudentoeslag zijn in het algemeen: 5 t/m 9 jaar: f 5,75 per week; 10 jaar en langer: f 11,50 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 & Meubel bezitten, zullen een diplomatoeslag van f 9,75 per week ontvangen.
Werknemers van 22 jaar en ouder, die een VEV-diploma bezitten, zullen een toeslag van f 8,75 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 9,75 per week.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
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 4,68 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 0,90 per gewerkte dag, voorzover de werkgever de benodigde werkkleding niet verstrekt.

Artikel 13

Reiskostenvergoeding

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. De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en van de werkplaats.
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.
3. De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding voor de vervoerskosten betalen ter grootte van de reiskosten van het openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief, indien de werknemer zich voor de controle van zijn ziekteverzuim over een afstand van meer dan 10 km moet verplaatsen van zijn woonplaats.
4. De bedrijfshulpverlener ontvangt voor het buiten werktijd volgen van lessen ten behoeve van het behalen en behouden van het EHBO-diploma een reiskostenvergoeding overeenkomstig dit artikel.

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 voortdurend 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 beoor-

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

deling 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 schaftijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers, respectievelijk met de instemming van de ondernemingsraad door de werkgever worden vastgesteld. Mocht er geen overeenstemming bereikt worden, dan wordt dit geschil voorgelegd aan de Vakraad respectievelijk de bedrijfscommissie.
6.
 - a. Op basis van de 40-urige werkweek worden per kalenderjaar aan de werknemer 124 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 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 hiervan kan, na verkregen toestemming van de Vakraad, naar beneden worden afgeweken.
Het aantal arbeidsuren 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 Vakraad, rekening houdend met de hiervoor genoemde leden van dit artikel, toestemming verlenen voor een bepaalde periode 9,5 uur per dag te werken.
9. Ten aanzien van onderwerpen die niet in de CAO zijn geregeld, gelden de normen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 16

Vakopleiding

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 eraan mee te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school, vallende onder de werkingssfeer van de Stichting Hout en Meubel of de Stichting Opleidingen Metaal. Voor de duur van de opleiding zal er een werkgarantie worden afgegeven door de werkgever.
2. Indien de vakopleiding voor werknemers met een leerarbeidsovereenkomst 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

Houtverwerkende industrie 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van een door de Stichtingen 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 Stichtingen.
5. Werknemers, die een gedeelte van de week leerplichtig zijn (partieel leerplichtigen), ontvangen een inkomen en een aantal vakantie- en snipperdagen evenredig aan het aantal gewerkte dagen in verhouding tot het normale aantal werkdagen op grond van artikel 15.
6. Aan alle werknemers, behalve zij die een opleiding volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, 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 assistentopleiding, een basisberoepsopleiding of een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs bij de Stichting Hout- en Meubel volgen en deze opleiding na 13 weken voortzetten, ontvangen van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie als tegemoetkoming in de kosten voor de 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. Werkgevers die werknemers in dienst hebben op basis van het Leerlingwezen volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, komen in aanmerking voor een korting op de af te dragen loonbelasting/premie volksverzekeringen. De maximale korting bedraagt op jaarbasis f 4 500,- voor elke werknemer met een overeengekomen arbeidsduur van 32 uur of meer per week.

Meer informatie over deze regeling kan worden verkregen bij de Belastingdienst, onder andere via de Belasting Telefoon voor ondernemers, telefoonnummer 06-0443 (gratis).

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.
2. Partijen bevelen de werkgevers aan om werknemers, die religieuze en andere feestdagen wensen te vieren, zulks toe te staan, indien de wens hiertoe minimaal één week van te voren te kennen is gegeven en hiervoor door de werknemer een snipperdag is gereserveerd.
3. De werkgever zal de werknemer die de Herdenkingsdag der Nationale Bevrijding wenst te vieren zulks toestaan, indien de wens hiertoe 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

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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.
Structureel overwerk is het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 15 lid 1 met een vaste frequentie gedurende langer dan zes maanden. Dit structurele overwerk is niet toegestaan. Onder bijzondere omstandigheden kunnen ontheffingen worden aangevraagd bij de Vakraad.
 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 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 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

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
7. In de navolgende gevallen zal in overleg met de OR of vakbondsvertegenwoordiging worden bezien in hoeverre er een financiële afbouwregeling mogelijk is:
 - a. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in ploegdienst heeft gewerkt in de dagdienst wordt geplaatst.
 - b. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in een drieploegdienst heeft gewerkt in een tweeploegdienst wordt geplaatst.
 - c. Indien de werknemer het dienstverband is aangevangen, waarbij het werken in een ploegdienst was overeengekomen, en deze ploegdienst minimaal één jaar heeft geduurd.
De financiële afbouwregeling zal niet van toepassing zijn, indien betrokken werknemer op eigen verzoek van een ploegdienst naar een dagdienst, of van een drieploegdienst naar een tweeploegdienst gaat.

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.

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 werkdag 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, waarmede 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

1. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, wordt het begrip „vakantiejaar” gehanteerd. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar.
2. Behoudens het bepaalde in de leden 4 en 9 belopen de vakantie-aanspraken op jaarbasis 25 dagen met behoud van inkomen. 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.
De vakantierechten kunnen desgewenst uitgedrukt worden in uren. De vakantieuur komt overeen met de gemiddelde arbeidsduur per week maal 5.
3. Van de in lid 2 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. Deze aaneengesloten periode van 15 vakantiedagen wordt vóór het einde van het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever, na overleg met werknemers c.q. ondernemingsraad, vastgesteld en aan de werknemers medegedeeld.
Van de resterende tien vakantiedagen zullen er vier dagen in overleg met de werknemers, c.q. met instemming van de ondernemingsraad door de werkgever als collectieve vakantiedagen worden vastgesteld. De resterende zes vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen, in hele of halve dagen, worden opgenomen. Een verzoek hier toe 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 met:
 - a. twee dagen bij 25 jaar onafgebroken dienstverband;
De tijd gedurende welke de werknemer de dienstplicht heeft vervuld, wordt betrokken in de berekening van het aantal dienstja-

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ren, mits de betrokken werknemer is teruggekeerd bij dezelfde werkgever na de vervulling van de dienstplicht.
- b. één vrije dag bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
drie dagen bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd;
vier dagen bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd;
vijf dagen bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd.
Als peildatum voor de dagen onder a geldt 1 januari van het betreffende vakantiejaar. De extra dagen onder b worden verworven in het jaar dat de betreffende 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 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
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 januari 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. De werkgever zal bepalen of deze dagen als vakantie- en/of snipperdagen kunnen worden opgenomen. 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.
11. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste acht maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten en snipperrechten verwerven. Deze regeling geldt niet voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, voor dat deel dat zij nog feitelijk werkzaam zijn.
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.
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 de periode van 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar in dienst van dezelfde werkgever hebben genoten.
Als inkomen zal hierbij tevens worden aangemerkt het gederfde inkomen wegens ziekte, zo althans uitkering krachtens de Ziektewet 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 1 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

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vakantiejaar heeft genoten, voor zover althans deze vakantietoeslag nog niet werd uitbetaald, alles onverminderd zijn nog resterend recht op vakantietoeslag op grond van zijn dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.

Artikel 24

Korte verzuimen

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 629 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-, 40- en 50-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
 - d. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevaling 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 inspectie indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt, gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn;
 - i. 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;
 - j. 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;
 - k. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
 - l. voor dokters- en specialistenbezoek zal de mogelijkheid worden

geboden betaald verlof te verkrijgen gedurende maximaal 1,5 respectievelijk 2,5 uur. Met doktersbezoek wordt gelijkgesteld het bezoek aan een tandarts in geval van acute noodzaak.

Deze regeling geldt tenzij door de onderneming in overleg met de meerderheid van het personeel c.q. de ondernemingsraad een andere regeling is vastgesteld.

De termijn van 2,5 uur voor het specialistenbezoek wordt verlengd voor de duur van het verzuim indien de noodzaak daartoe door de werknemer wordt aangetoond, door middel van een aantekening van de specialist op het verwijskaartje van de huisarts;

- m. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, éénmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van loon;
 - n. bij acute ziekenhuisopname van de partner of een thuiswonend kind, zal de werknemer ten hoogste op dezelfde dag een dag verlof met behoud van loon worden verstrekt (calamiteitenverlof). 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 je-

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gens 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 bepalingen in de Ziektewet en de WUBLZ garandeert het Sociaal Fonds de werknemer het loon indien een ondernemer onmachtig is tot loonbetaling, bijvoorbeeld door faillissement. Deze loongarantie kan eventueel de vorm hebben van een voorschotbetaling voor een ziektewetuitkering, 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 Houtverwerkende Industrie.
4. Werknemers die vóór 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%	05%
65 – 080%	14,25%	10,25%
55 – 065%	08%	05%
45 – 055%	05%	03%
35 – 045%	02%	00%
25 – 035%	00%	00%
15 – 025%	00%	00%

5. De werknemer die een WAO-uitkering ontvangt van GAK Nederland bv heeft in 1997 recht op een eindejaarsuitkering indien hij in 1996 daadwerkelijk een eindejaarsuitkering heeft ontvangen en voorts:
 - niet onder de aanvullingsregeling van artikel 25 lid 4 valt;
 - op 1 december 1997 is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45/55% of hoger;
 - in 1997 geen recht (meer) heeft op een Verlengde Ziektewet-uitkering (VU-uitkering).

Personen die in 1996 op basis van artikel 25 lid 4 een aanvulling op de WAO-uitkering ontvingen op basis van de regeling in lid 4, kunnen na afloop van de aanvullingsperiode alsnog een beroep doen op de eindejaarsuitkering, als bedoeld in dit lid.

Bij WAO-dagloon tot f 110,- (per 1 december 1997):

arbeidsongeschiktheidsklasse	eindejaarsuitkering
45 - 055%	f 469,-
55 - 065%	f 563,-
65 - 080%	f 657,-
80 - 100%	f 750,-

Bij een WAO-dagloon van f 110,- of meer (per 1 december 1997):

arbeidsongeschiktheidsklasse	eindejaarsuitkering
45 - 055%	f 188,-
55 - 065%	f 282,-
65 - 080%	f 375,-
80 - 100%	f 469,-

De genoemde bedragen zijn brutobedragen.

De uitkering wordt rechtstreeks door de (voormalige) werkgever aan de werknemer uitbetaald. Indien de (voormalige) werkgever in de onmogelijkheid verkeert om deze uitkering te doen, kan de werknemer een beroep doen op het Sociaal Fonds.

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;
- 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.

¹⁾ Artikel 7:674 BW is onverkort van toepassing.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 26

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichame-lijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval de werknemers in of buiten dienstverband overkomen.
De werkgever dient ter voldoening van deze verplichting deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Hout-verwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering.
2. 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 medewerk-nemer, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht 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 aan hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aange-toond dat een verzekering als hierboven omschreven en de wettelijke verplichte WA-verzekering is afgesloten.
3. De algemene bijzondere voorwaarden van de in lid 1 genoemde col-lectieve ongevallenverzekering zijn als bijlage 2 opgenomen in deze CAO.
4. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen pre-mie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering geres-titueerd. De werknemers hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzeke-ringspolis.
5. Schades die vallen onder de dekking van de collectieve ongevallen-

verzekering, dienen gemeld te worden aan het Sociaal Fonds via het standaard schadeformulier dat bij het Sociaal Fonds verkrijgbaar is.

Artikel 27

Ziekteverzuimbestrijding

1. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO mocht geraken, 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 ARBO-promotor worden aangewezen in overleg met de werknemersorganisaties. Bij bedrijven waar een ondernemingsraad is, zal de ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden in deze functie voorzien.

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 eventueel afspraken maken met leidinggevenden 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.

Artikel 28

Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

1. Er is een Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, p/a Reitsepolein 1, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.
2. De Vakraad is steeds bevoegd kennis te nemen van geschillen en verzoeken om advies of toestemming, indien deze taak bij deze CAO aan hem is opgedragen. Tot zijn taken behoren in ieder geval:
 - a. het geven van een bindend advies in alle geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer inzake de uitlegging van de CAO kunnen ontstaan, en welke op verzoek van beide partijen voor een uitspraak worden voorgelegd aan de Vakraad;
 - b. het beoordelen van een geschil op grond van artikel 15 lid 5;

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. het verlenen van toestemming naar aanleiding van een schriftelijk verzoek op grond van artikel 15 lid 8;
 - d. het verlenen van ontheffingen inzake structureel overwerk op grond van artikel 19 lid 2;
 - f. het afhandelen van verzoeken om ontheffing van CAO-bepalingen.
3. De Vakraad bestaat uit twee leden, één benoemd door de contracterende werkgeversorganisaties en één door de contracterende werknemersorganisaties. De Vakraad wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter/secretaris. Deze draagt er zorg voor dat alle stukken die aan de Vakraad worden voorgelegd, terstond aan de overige leden van de Vakraad worden gezonden.
De leden 4 tot en met 10 van dit artikel zijn in het bijzonder van toepassing op de procedure die leidt tot een bindend advies.
4. Geschillen worden geacht te zijn ontstaan op het ogenblik, waarop door een der betrokken partijen uitdrukkelijk een zaak als geschil wordt beschouwd. Aan de secretaris van de Vakraad moet binnen zes weken na het ontstaan van een geschil schriftelijk daarvan kennis worden gegeven. Door deze schriftelijke kennisgeving wordt de behandeling van het geschil aanhangig gemaakt.
Bij overschrijding van de termijn van zes weken is de Vakraad desondanks bevoegd, na inwinning van nadere informatie omtrent de reden van deze overschrijding, alsnog tot behandeling van de zaak over te gaan.
5. De Vakraad kan partijen oproepen voor een openbare zitting, ten einde nadere informatie van partijen te verkrijgen. Partijen kunnen zich tijdens de zitting doen vertegenwoordigen of doen bijstaan.
6. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 2 weken nadat een openbare zitting heeft plaatsgevonden een beslissing. Indien een geschil of adviesaanvraag schriftelijk wordt afgehandeld, neemt de Vakraad uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.
7. Indien de Vakraad niet tot een beslissing kan komen, wijzen beide arbiters een onafhankelijke derde arbiter aan.
Indien de Vakraad niet tot de aanwijzing van een onafhankelijke derde arbiter kan komen, heeft de partij die de zaak aanhangig heeft

gemaakt bij de Vakraad de mogelijkheid het geschil aanhangig te maken bij de bevoegde kantonrechter.

8. De beslissing van de Vakraad wordt schriftelijk vastgesteld door de voorzitter/secretaris en na goedkeuring ondertekend door de beide arbiters. Vervolgens wordt de beslissing aangetekend aan elk der partijen verzonden. De beslissing vermeldt de gronden waarop zij berust.
9. De uitspraak van de Vakraad laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.
10. Enige bevoegdheid van een ander orgaan terzake mag door de Vakraad niet terzijde worden gesteld of doorkruist. Onderstaand lid is van toepassing op de werkzaamheden van de Vakraad, voorzover deze werkzaamheden niet voortvloeien uit de taak zoals omschreven in lid 2 sub a.
11. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van een daartoe strekkend verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.

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 Vakraad
 - 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

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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;
 - 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 5, 26 lid 1 van de CAO;
 - k. het verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.
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.
- b. In ondernemingen met in de regel ten minste 50 en ten hoogste 100 werknemers, zal op verzoek van de meerderheid van de werknemers een overlegorgaan ingesteld worden, waarmee de toekomstverwachtingen op kortere of langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid in de onderneming besproken worden. Het overlegorgaan bestaat uit de bestuurder van de onderneming als voorzitter en drie tot vijf door de werknemers rechtstreeks uit hun midden gekozen andere leden.
Een en ander onverlet de Wet op de Ondernemingsraden.
Het overlegorgaan legt zijn werkwijze in een reglement vast. Onder onderneming wordt verstaan: de onderneming, als gedefinieerd in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 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 bedrijfssluiting 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 bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, een

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 zich eenmaal per drie jaar 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.

AANBEVELINGEN

1. **Introductie**
Partijen bevelen de werkgevers aan om bij indiensttreding van nieuwe werknemers voor een goede introductie zorg te dragen.
3. **Vakopleiding jeugdigen**
Partijen bevelen de werkgevers aan om jeugdige werknemers, die bij hen in dienst zijn, in staat te stellen een vakopleiding te volgen.
Partijen bevelen werkgevers voorts aan bij hun aannamebeleid voorrang te geven aan jeugdigen, die reeds een vakopleiding volgen c.q. willen gaan volgen.
4. **Gehoorschade door lawaai op de werkplek**
CAO-partijen bevelen aan om indien lawaai op de werkplek niet kan worden voorkomen bij de bron en indien het lawaai de grens van 80 dB(A) overschrijdt, aan werknemers gehoorplastieken te verstrekken.

PROTOCOLLEN

3. Protocol Spaarloonregeling

Indien de werknemer daartoe verzoekt is de werkgever verplicht om een spaarloonregeling voor betrokken werknemer te treffen.

Terzake zal een informatieservice worden opgezet vanuit het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie, door middel van een wegwijzer naar de verschillende mogelijkheden in het kader van de spaarloonregeling.

7. Scholing en voorlichting

Door het Sociaal Fonds wordt een scholingsfolder ontwikkeld met daarin opgenomen cursussen voor medewerkers tot en met loongroep 5. Onderdeel van het aanbod is scholing voor veilig en gezond werken.

Daarnaast bevat de folder de relevante CAO-regelingen terzake.

Ten aanzien van de houtstofproblematiek zal het bestuur van het Sociaal Fonds beoordelen of deze wordt meegenomen in de folder of op een andere wijze onder de aandacht zal worden gebracht.

De brochure is zowel bedoeld voor werknemers als werkgevers.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 van¹⁾

De werknemer is als zodanig ingedeeld in loongroep, vermeld in de Col-
lectieve Arbeidsovereenkomst.

Als proeftijd geldt een termijn van
maand(en), eindigende²⁾

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

Ingaande is/wordt de werknemer opgenomen in het pen-
sioenfonds.

Datum:

.....
(handtekening werknemer)

.....
(handtekening werkgever)

¹⁾ Indien het een tijdelijk dienstverband betreft, toevoegen: „voor de duur van”.

²⁾ Alleen invullen indien een kortere proeftijd dan acht weken wordt overeengekomen.

BIJLAGE 2

ALGEMENE EN BIJZONDERE VOORWAARDEN VAN DE COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Verzekeringnemer: Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie.

Verzekerden: Verzekerd zijn de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie. Hieronder zijn mede begrepen vakantie- en uitzendkrachten/seizoenwerkers en stagiaires.

Verzekerde bedragen:

- f 27 500,- ongeval van overlijden ten gevolge van een ongeval;
- f 55 000,- ongeval van blijvende invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering ongeval 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 algehele blijvende invaliditeit.

De maximale vergoeding per één en hetzelfde vervoermiddel zal nimmer meer bedragen dan f 4 000 000,-.

PERSOONLIJKE ONGEVALLenVERZEKERING

Verzekeringsvoorwaarden

Artikel 1

Begrip ongeval

Onder ongeval wordt verstaan een plotseling van buiten komende onvrijwillige geweldsinwerking op het lichaam van verzekerde.

Artikel 2

Uitbreiding van het begrip ongeval

Als ongeval wordt mede verstaan:

- a. de gevolgen van een verkeerde medische behandeling, wondinfectie of bloedvergiftiging, rechtstreeks verband houdende met een gedekt ongeval;
- b. lichamenlijk letsel wegens rechtmatige zelfverdediging, poging tot redding van personen, dieren of goederen;
- c. het acuut binnenkrijgen van giftige of bijtende stoffen of vloeistoffen met uitzondering van genees-, genot- of verdovende middelen, tenzij op medisch voorschrift in verband met een gedekt ongeval, alsmede het onvrijwillig binnenkrijgen van vreemde voorwerpen;
- d. verstuijing, ontwrichting, spier/peesverrekking of -verscheuring;
- e. bevrozing, verbranding (excl. door zonnebrand en/of bestraling, behoudens het bepaalde in artikel 2 sub a), verdrinking, verstricking of zonnesteek, alsmede uitputting, verdorsting, verhongering of zonnebrand tengevolge van het geïsoleerd raken door bijvoorbeeld instorting, insneeuwing, invrozing, noodlanding of schipbreuk;
- f. bacteriële vergiftiging door een val in een vaste of vloeibare stof;
- g. lendespit (lumbago), peesschede-ontsteking (tendovaginitis crepitans), zweepslag (coup de fouet), huidletsel door wrijving, operatie van herniae en ingewandsbreuk, doch alle uitsluitend voor de verzekerde rubrieken;
sub C: tijdelijke arbeidsongeschiktheid – maximaal 21 dagen per gebeurtenis;
sub D: geneeskundige behandeling – tot 20% van de verzekerde som per gebeurtenis;
- h. koepokken, miltvuur, mond- en klauwzeer, sarcopteschorft, trichophytie en de ziekte van Bang.

Artikel 3

Bijzondere risico's

Onverminderd het bepaalde in artikel 4 zijn in de verzekering mede begrepen ongevallen, verzekerde overkomen:

- a. militaire dienst: tijdens het vervullen van de militaire dienstplicht, mits in Nederlandse overheidsdienst, in welk geval de verzekering uitsluitend voor de verzekerde risico's Overlijden en/of Blijvende invaliditeit van kracht blijft;
- b. luchtvaart: indien hij als passagier verblijft in onverschillig welk luchtvaartuig, waaronder mede begrepen een militair vliegtuig mits in dienst van de Nederlandse luchtmacht. Niet verzekerd zijn ongevallen tijdens het vliegen als piloot, bemanningslid, vlieginstrucent, leering-vlieger of parachutist.

Vliegtuigkaping

Bij ongevallen tengevolge van vliegtuigkapingen en gewelddaden aan boord geldt voor verzekeringscontracten met een looptijd van meer dan 1 jaar de volgende dekkingsuitbreiding:

1. Wordt het door verzekerde gebruikte vliegtuig gekaapt en blijft hij in aansluiting daarop van zijn vrijheid beroofd, dan behoudt de verzekering voor ongevallen, die de verzekerde tijdens de vrijheidsberoving, alsmede de aansluitende directe terugreis naar zijn woonplaats respectievelijk doorreis naar zijn oorspronkelijke plaats van bestemming overkomen, bij voorafgaande afloop van het kontrakt daarenboven nog gedurende hoogstens een jaar vanaf het tijdstip der kaping geldigheid.
2. 1. De uitsluitingsbepalingen van de polis betreffende oorlogshandelingen en onlusten, zijn niet van toepassing op ongevallen, die de verzekerde overkomen
 1. aan boord van vliegtuigen, voorzover het ongeval door personen, die zich eveneens aan boord bevinden of door in het vliegtuig binnengesmokkelde gevaarlijke stoffen veroorzaakt wordt.
 2. gedurende de vrijheidsberoving in aansluiting op de kaping van het vliegtuig, alsmede op de aansluitende directe terugreis naar zijn woonplaats respectievelijk doorreis naar zijn oorspronkelijke plaats van bestemming. De tijdelijke begrenzing volgens lid 1 heeft hiervoor geldigheid.
2. Breekt echter een oorlog uit
 - waaraan Nederland of één van haar buurlanden deelneemt,
 - tussen enkele van de landen Groot-Brittannië, Sowjet-Unie, Verenigde Staten van Amerika, Volksrepubliek China of tussen een van deze landen en een Europese Staat dan treedt lid 2.1, 48 uren na het uitbreken van de vijandelijkheden buiten werking. Heeft de vrijheidsbero-

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ving op dat tijdstip reeds plaatsgehad, dan vervalt lid 2.1.2 hiervoor eerst na verloop van een jaar na kaping van het vliegtuig.

3. Een eventuele beperking van het plaatselijk geldigheidsgebied van de verzekering is niet van toepassing indien de kaping van het vliegtuig binnen dit geldigheidsgebied plaatsvindt.

De dekkingsuitbreidingen gelden onder voorwaarde, dat de verzekerde ten genoeg van verzekeraars aantoon niet zelf actief of door opruiing aan de betreffende gebeurtenissen te hebben deelgenomen. Indien niet anders is overeengekomen zal echter voor een vliegongeval (B, 1, 2 en 3) door de verzekeraars uit alle bij hen ten gunste van één verzekerde afgesloten ongevallenverzekeringen tezamen, voor zover deze het vliegcrisico zonder extra premie dekken, nimmer meer worden uitgekeerd dan f 250.000,- bij overlijden en f 500.000,- bij algehele blijvende invaliditeit en bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit een dienovereenkomstig geringer percentage.

Veiligheidsgordel

Indien bij een ongeval met een motorrijtuig blijkt, dat verzekerde ten tijde van het ongeval een veiligheidsgordel gebruikte, welke als zodanig door het RAI/TNO-instituut was goedgekeurd en volgens haar voorschrift was bevestigd, zullen verzekeraars de uitkering voor overlijden of blijvende invaliditeit met 20% verhogen.

Artikel 4

Specifieke uitsluitingen

Niet gedekt zijn ongevallen, ontstaan

- a. door opzet of met goedvinden van de verzekerde of een begunstigde;
- b. door ziekte, of lichamelijk(e) gebrek(en), alsmede de verzwaren of verergering van ongevalsevolgen hierdoor, tenzij deze voortvloeien uit een gedekt ongeval;
- c. door het vrijwillig onder invloed zijn van bedwelkende, opwekkende of soortgelijke middelen, alsmede alcoholhoudende drank, waarbij het bloedalcoholgehalte 1,5‰ te boven gaat, tenzij verzekerde of de begunstigde bewijst, dat er geen oorzakelijk verband bestond tussen het ongeval en het onder de genoemde invloed verkeren;
- d. het plegen van of deelnemen aan een misdrijf of waagstuk en het waagstuk niet noodzakelijk was voor de uitoefening van het in de polis vermelde beroep;
- e. door grove veronachtzaming van de geboden veiligheidsmaatregelen en voorschriften tijdens tochten in het hooggebergte en op gletschers

- (met of zonder skies), alsmede tijdens het „klettern” tegen rotsen en over ijs;
- f. door atoomkernreacties, behoudens indien benut voor geneeskundige behandeling van een gedekt ongeval;
 - g. tijdens deelname aan bokswedstrijden of parachutespringen;
 - h. tijdens de voorbereiding tot of deelname aan snelheidswedstrijden of recordritten met een bromfiets, motorrijtuig of luchtvaartuig;
 - i. tijdens het besturen van een motorrij wiel of scooter, met uitzondering van een bromfiets met een cilinderinhoud van minder dan 50 cc;
 - j. door oorlogshandelingen in Nederland
 - door oorlogshandelingen in het buitenland, tenzij het ongeval plaatsvindt binnen 14 dagen nadat zich voor de eerste maal dergelijke gebeurtenissen voordoen in een land waarin de verzekerde verblijft en hij door het uitbreken van oorlogshandelingen aldaar verrast is geworden;
 - door onlusten van allerlei aard en de daartegen genomen maatregelen, tenzij de verzekerde bewijst, dat hij niet aan de zijde van de onruststokers actief of door opruiing hieraan deelnam.

Artikel 5

Verzekeringsgebied

De verzekering is van kracht in de gehele wereld, doch eindigt op de eerste vervalddag volgende op de dag waarop verzekerde zich metterwoon buiten Nederland vestigt.

Artikel 6

Uitkeringen

- A. Bij overlijden
Indien verzekerde ten gevolge van een ongeval komt te overlijden keren verzekeraars de voor overlijden verzekerde som uit. Op deze uitkering worden in mindering gebracht alle bedragen, die krachtens deze verzekering terzake van hetzelfde ongeval wegens blijvende invaliditeit (sub B) zijn uitgekeerd. De uitkering geschiedt, tenzij anders bepaald, aan de wettige erven van verzekerde en bij ontstentenis daarvan aan hun rechtverkrijgenden, onder uitsluiting van boedelcrediteuren en de Staat der Nederlanden.
- B. Bij blijvende invaliditeit
Indien verzekerde door een ongeval blijvend invalide wordt, zal aan de hand van het vast te stellen invaliditeitspercentage hetzelfde percentage van het verzekerde bedrag sub B worden uitgekeerd, echter met inachtneming van het navolgende:

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Algeheel verlies of blijvende algehele onbruikbaarheid van beide ogen	100%
één oog	30%
doch indien krachtens deze verzekering uitkering is verleend wegens algeheel verlies van het gezichtsvermogen van het andere oog	70%
beide oren	50%
één oor	25%
een arm tot in het schoudergewricht	75%
een arm tussen schouder- en ellebooggewricht	70%
een arm tussen pols- en ellebooggewricht	60%
een hand	60%
een been tot in het heupgewricht	70%
een been tussen knie- en heupgewricht of tot in het kniegewricht	60%
een been tussen enkel- en kniegewricht of een voet	50%
een duim	25%
een wijsvinger	15%
elke andere vinger	10%
een grote teen	10%
elke andere teen	5%
psychische en nerveuze storingen ten hoogste	25%
de milt	5%
één nier	20%
algehele ongeneeslijke geestesstoring	100%
1. Bij gedeeltelijk verlies of bij blijvende gedeeltelijke onbruikbaarheid van één der genoemde organen wordt een dienovereenkomstig geringer percentage in aanmerking genomen.	
2. Bij verlies of bij blijvende onbruikbaarheid van meer organen worden de percentages opgeteld, waarbij voor meer vingers van één hand geen hogere percentages gelden dan voor de gehele hand.	
3. Voor één of meer ongevallen zal in totaal niet meer worden uitgekeerd dan in het sub B verzekerde bedrag.	
4. Bij vaststelling van het invaliditeitspercentage zal het beroep van verzekerde buiten beschouwing blijven, waarbij echter met de vóór het ongeval bestaande invaliditeit rekening zal worden gehouden.	
5. Invaliditeitsuitkering geschiedt zodra de blijvende graad van invaliditeit vaststaat, doch uiterlijk 2 jaar na de datum van het ongeval. Indien verzekeraars gebruik maken van hun recht tot uitstel van de invaliditeitsuitkering wordt over de uitstelperiode een rente naar rato van 6% per jaar over de alsnog uit te betalen invaliditeitsuitkering vergoed.	

Indien verzekerde gedurende de uitstelperiode als gevolg van het ongeval overlijdt, vervalt het recht op een invaliditeitsuitkering en op de rente over de uitstelperiode.

Bij overlijden van verzekerde gedurende de uitstelperiode, niet als gevolg van het ongeval, wordt de invaliditeitsuitkering alsnog vastgesteld onder bijrekening van de rente tot de dag van overlijden.

C. Bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid

1. Indien verzekerde door een ongeval tijdelijk niet het in de polis vermelde beroep kan uitoefenen keren verzekeraars het sub C verzekerde bedrag geheel uit bij algehele arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

De uitkering begint op de dag waarop verzekerde zich onder geneeskundige behandeling heeft gesteld en hij tevens arbeidsongeschikt is.

De uitkering eindigt:

- zodra verzekerde weer geschikt is zijn beroep uit te oefenen;
- zodra de geneeskundige behandeling is gestopt;
- bij uitkering wegens blijvende invaliditeit (sub B);
- bij overlijden van verzekerde

doch in elk geval uiterlijk 2 jaar na de dag van het ongeval.

Indien verzekerde aan de gevolgen van een gedekt ongeval overlijdt, zullen verzekeraars ten behoeve van de nagelaten betrekkingen, welke door verzekerde werden onderhouden, een reeds ingegane uitkering voortzetten tot de 60e dag na de dag van overlijden.

2. Indien aan de voorzijde van de polis clause A staat vermeld, is het volgende van toepassing.

Terzake van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is verzekerd een van dag tot dag verkregen wordende periodieke uitkering tot de in deze polis vermelde dagbedragen.

De uitbetaling van de door verzekeraars verschuldigd geworden termijnen geschiedt op de laatste dag van elke kalendermaand/week met dien verstande, dat bij beëindiging van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid de uitbetaling zal geschieden op de dag, volgend op die waarop die beëindiging aan verzekeraars is bekend geworden.

3. Indien aan de voorzijde van de polis clause B staat vermeld, is het volgende van toepassing.

Terzake van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is verzekerd een bij het einde van de arbeidsongeschiktheid verschuldigd wordende som, waarvan de grootte wordt bepaald door de in de polis vermelde dagbedragen te vermenigvuldigen met de in dagen uitgedrukte duur van tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Verzekeraars zijn bevoegd op de verzekerde som voorschotten uit te betalen.

4. Indien een ongeval geen arbeidsongeschiktheid, maar wel geneeskundige behandeling ten gevolge heeft, vergoeden verzeke-

Houtverwerkende industrie 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

raars de kosten van geneeskundige behandeling, voorzover daarin niet uit anderen hoofd is voorzien en wel per dag ten hoogste het sub C verzekerde bedrag, berekend over het aantal dagen, dat de geneeskundige behandeling duurt, doch uiterlijk tot 2 jaar na de dag van het ongeval.

D. Geneeskundige kosten

Indien verzekerde door een ongeval behoefte heeft aan geneeskundige behandeling, vergoeden verzekeraars de redelijkerwijs daarvoor gemaakte kosten tot het sub D verzekerde bedrag per gebeurtenis, mits inzending van de nota's geschiedt binnen één jaar, nadat de kosten zijn gemaakt.

Onder kosten worden uitsluitend verstaan: artsenhonoraria, kosten van medische behandeling als bestralingen, fysische therapie, röntgenfoto's, operaties, verpleging e.d., alsmede prothesen, blindengeleidehond, invalidewagens e.d. Vergoeding van deze kosten zal geschieden tot uiterlijk 2 jaar na het ongeval.

E. Uitkering bij verblijf in een ziekenhuis

Indien verzekerde als rechtstreeks gevolg van een ongeval uit medische noodzaak in een ziekenhuis wordt opgenomen, keren verzekeraars de sub E verzekerde daguitkering uit voor iedere dag dat het verblijf in het ziekenhuis duurt, echter alleen zolang dit verblijf als uitsluitend gevolg van het ongeval kan worden beschouwd en medisch noodzakelijk is.

De uitkering begint op de dag van opname in een ziekenhuis en eindigt op de dag dat verzekerde het ziekenhuis verlaat, doch uiterlijk 2 jaar na de dag van het ongeval.

De uitkering vindt in de regel plaats, zodra verzekerde het ziekenhuis heeft verlaten. Bij een langdurig verblijf in een ziekenhuis zijn verzekeraars bereid tussentijds voorschotten te verstrekken. Onder ziekenhuis wordt verstaan, een in de wet genoemde inrichting voor het verplegen van zieken, een inrichting voor geestelijk gestoorde, een ooglijders-, astma- of epilepsiekliniek.

Artikel 7

Arbitrage

Indien partijen omtrent het al dan niet bestaan van een invaliditeit en/of graad daarvan geen overeenstemming bereiken, dan wordt voor beide partijen bindend uitspraak gedaan door een medische commissie van drie geneesheren. Elke partij wijst een geneesheer aan; deze benoemen in gezamenlijk overleg een geneesheer/deskundige.

Indien onenigheid bestaat omtrent de keuze van de 3e geneesheer, wordt deze benoemd door de bevoegde rechter ten verzoeken van de meest gerede partij.
De kosten aan deze bindende uitspraak verbonden, dragen de partijen ieder voor 50%.

Artikel 8

Wijziging van beroep

Indien verzekerde van beroep verandert is hij verplicht hiervan binnen 30 dagen schriftelijk kennis te geven.

1. Bij tijdige kennisgeving blijft de dekking, ook voor het nieuwe beroep van kracht, echter met inachtneming van het navolgende:
 - a. bij risicoverzwaren hebben verzekeraars het recht
 1. de verzekering op te zeggen met inachtneming van een termijn van 14 dagen met teruggave van onverdiende premie;
 2. per de datum van wijziging van het beroep de premie en/of condities te herzien.
Bij niet akkoord gaan hiermede heeft de verzekeringnemer het recht de verzekering direct op te zeggen met recht op teruggave van onverdiende premie.
 - b. bij risicoverlichting zullen verzekeraars per de datum van wijziging van het beroep de premie en/of condities hiermede in overeenstemming brengen met teruggave van onverdiende premie.
2. Bij niet tijdige kennisgeving geldt het navolgende
 - a. Bij een onaanvaardbare risicoverzwaren wordt vanaf de 30e dag na de datum van wijziging van het beroep de dekking beperkt tot ongevallen, welke geen verband houden met het nieuwe beroep. De verzekeringnemer heeft het recht de gewijzigde verzekering direct op te zeggen met recht op teruggave van onverdiende premie.
 - b. Bij een aanvaardbare risicoverzwaren worden vanaf de 30e dag na de datum van wijziging van het beroep de verzekerde uitkering(en) verlaagd naar rato van de verhouding tussen de oude en nieuwe premie met toepassing van eventuele beperkende bepalingen, welke verzekeraars voor het nieuwe beroep algemeen plegen op te nemen.
 - c. Bij risicoverlichting zullen verzekeraars per de datum waarop zij hiervan kennis krijgen, de premie en/of condities hiermede in overeenstemming brengen met teruggave van onverdiende premie.

Artikel 9

Verplichtingen bij een ongeval

De verzekeringnemer, verzekerde en/of belanghebbende(n) zijn verplicht binnen 8 dagen kennis te geven van het ongeval en met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, desgevraagd alle nadere inlichtingen te verschaffen.

Indien verzekeringnemer, verzekerde en/of belanghebbende(n) de op hen rustende verplichtingen niet nakomen hebben verzekeraars het recht elke uitkering te weigeren.

- a. Bij overlijden zijn verzekeringnemer en/of belanghebbende(n) verplicht:
 1. binnen 48 uur voor de begrafenis of de crematie telegrafisch of telefonisch kennis te geven van het overlijden;
 2. de door verzekeraars aangewezen geneeskundige alle gelegenheid te geven elk door hem noodzakelijk geacht onderzoek naar de doodsoorzaak in te stellen.
- b. Bij blijvende invaliditeit of tijdelijke arbeidsongeschiktheid is verzekerde verplicht:
 1. zich zo spoedig mogelijk onder geneeskundige behandeling te stellen, respectievelijk hieronder te blijven, indien dit redelijkerwijs noodzakelijk is;
 2. zich op verlangen van verzekeraars door een door hen aangewezen geneeskundige te laten onderzoeken of zich ter observatie in een door hen aangewezen ziekenhuis of inrichting te laten opnemen.
De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de verzekeraars.
- c. Indien noch rubriek C noch rubriek D is meeverzekerd, wordt in afwijking van het bovenvermelde de termijn, binnen welke de verzekerde verplicht is kennis te geven van het ongeval, gesteld op 3 maanden na het plaatsvinden daarvan.
Wordt de aangifte later gedaan, dan kan niettemin recht op uitkering ontstaan, mits ten genoegen van verzekeraars wordt aangetoond dat:
 - de invaliditeit het uitsluitend gevolg is van een ongeval;
 - de gevolgen van het ongeval niet door ziekte, gebrekkigheid of een abnormale lichaams- of geestesgesteldheid zijn vergroot, en
 - de verzekerde in alle opzichten de voorschriften van de behandelende arts heeft opgevolgd.Evenwel vervalt ieder recht op uitkering, indien de aangifte geschiedt later dan 5 jaren na het plaatsvinden van het ongeval.
- d. Indien de verzekerde komt te overlijden is het hiervoor onder c bepaalde van overeenkomstige toepassing met dien verstande, dat

ieder recht vervalt indien de erven respectievelijk de begunstigde niet tenminste 48 uur voor de begrafenis of crematie aan verzekerders van het overlijden hebben kennis gegeven.

Artikel 10

Einde van de verzekering of de dekking

- a. Verzekeringnemer heeft het recht de verzekering tegen het einde van de op de voorzijde van de polis genoemde termijn per aangetekende brief op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 3 maanden.
- b. De verzekering eindigt direct bij overlijden van verzekerde zonder teruggave van de onverdiende premie.
- c. De verzekering eindigt op het einde van het verzekeringsjaar waarin verzekerde 70 jaar is geworden.
Slechts op grond van een nieuwe overeenkomst, waarbij de verzekerde bedragen, de premie en de voorwaarden aan de eventueel veranderde situatie zullen worden aangepast zijn verzekeraars bereid de verzekering te verlengen.
- d. De verzekering eindigt direct en zonder teruggave van de onverdiende premie, indien verzekeringnemer, verzekerde en/of belanghebbende(n) bedrog plegen.

Artikel 11

Premiebetaling

De premie en kosten dienen bij vooruitbetaling te worden voldaan, de eerste maal tegen afgifte van de polis en vervolgens tegen afgifte van nota of kwitantie door Van Calcar Assurantiën B.V.

Niet betaling van bovenbedoelde bedragen binnen 30 dagen na aanbieding van de polis, nota of kwitantie heeft, onverminderd de verplichting tot verdere betaling, opschorting van het effect van de verzekering tot gevolg, de opschorting wordt alsdan geacht te zijn ingegaan op de eerste dag van het tijdvak, waarover de achterstallige bedragen zijn verschuldigd.

De verzekering wordt weer van kracht voor ongevallen na 12.00 uur op de dag, waarop het verschuldigde bedrag door Van Calcar Assurantiën B.V. is ontvangen.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Aanpassing van premie en/of voorwaarden

Indien de verzekeraars hun tarieven of voorwaarden voor verzekeringen van dezelfde soort als deze verzekering herzien en in gewijzigde vorm bekend maken en toepassen, zijn zij gerechtigd de aanpassing te vorderen van de verzekering aan de nieuwe tarieven of voorwaarden met ingang van de eerste premievervaldatum na de invoering van de wijzigingen.

De verzekeraars zullen de beoogde aanpassing aan de verzekeringnemer meedelen, eventueel op de prolongatienota.

De verzekeringnemer heeft het recht de aanpassing te weigeren uiterlijk op het einde van een termijn van 30 dagen, begonnen op de premievervaldatum. Indien de verzekeringnemer van dit recht gebruik maakt, eindigt de verzekering op de premievervaldatum of zoveel later als de weigering plaatsvindt. Maakt hij van zijn recht geen gebruik, dan wordt hij geacht met de aanpassing in te stemmen.

Artikel 13

Tussentijdse opzegging

Van Calcar Assurantiën B.V. behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor de verzekering tussentijds, met inachtneming van een opzegtermijn van 14 dagen op te zeggen, indien er sprake is van wanbetaling, faillissement of surséance van betaling. Indien Van Calcar Assurantiën B.V. van dit recht gebruik maakt, zal de onverdiende premie door verzekeraars pro rata temporis worden gerestitueerd.

Artikel 14

Mededelingen

- a. Alle mededelingen door verzekeraars kunnen rechtsgeldig geschieden aan Van Calcar Assurantiën B.V.
- b. Alle mededelingen bestemd voor verzekeraars kunnen rechtsgeldig geschieden door de verzekerde en door Van Calcar Assurantiën B.V.

Artikel 15

Geschillen

Alle geschillen omtrent deze polis worden onderworpen aan de uitspraak van de bevoegde rechter te Groningen behoudens hogere voorziening.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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, reisen 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.

BIJLAGE 4

Model specificatie bruto-netto loonberekening

CAO basis-uurloon f	x	uur	f	
Diensttijdtoeslag			f	
Diplomatoeslag			f	
EHBO-toeslag			f	
				+
Grondloon per week			f	
Overwerktoeslag	% over	uur x basisloon per uur =	f	
Overwerktoeslag	% over	uur x basisloon per uur =	f	
Ploegtoeslag	% over	grondloon per week =	f	
Compensatie premie ongevallenverzekering			f	
				+
			f	
Af: premie bedrijfspensioenfonds			f	
				-
			f	A
VUT-premie: $\frac{x\%}{100\% + x\%} =$			f	
				-
Bruto-loon voor sociale verzekeringen (= 100%)			f	B
Overhevelingstoeslag			f	
				+
			f	
Af: Ziekenfondswet % =			f	
WW % =			f	
WAO %			f	
(over B minus franchise)			f	
				+
Loonheffing			f	
Premie ongevallenverzekering			f	
				+
			f	
				-
Uitbetalen:			f	

Houtverwerkende industrie 1997/1998
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 erkend kinderdagverblijf.

De hoogte en de duur van de tegemoetkoming worden vastgesteld door het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie op basis van de volgende criteria:

- a. de maximale vergoeding bedraagt f 100,- per maand;
- b. de vergoeding mag niet hoger zijn dan de werkgeversbijdrage;
- c. wanneer ook een vergoeding wordt genoten tijdens de werkgever van de partner, dan wordt de vergoeding verlaagd naar maximaal f 50,- per maand.

In zijn beleid zal het bestuur onder meer rekening houden met de hoogte van de eigen ouderbijdrage, die wordt vastgesteld conform de ouderbijdragetabel van het Ministerie van VWS. Daarnaast zal het bestuur 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 Sociaal Fonds zijn verstrekt, zal nader met u contact worden opgenomen.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie;
- 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 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;
 - 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 uitvoeren van de kinderopvangregeling, die is opgenomen in de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
 - m. het collectief afdekken van de risico's volgend uit artikel 26 lid 1 van de CAO.

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 Borstfabrikanten, 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

Houtverwerkende industrie 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 6

Zittingsduur

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

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

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

Artikel 7

Einde lidmaatschap

Het lidmaatschap van een lid van het bestuur eindigt door:

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

Artikel 8

Voorzitter en vice-voorzitter

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

Het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap zal afwisselend worden bekleed door een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werkgeversorganisaties bedoeld in artikel 5 en een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties bedoeld in artikel 5.

De algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid voor de stichting berust bij voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk, behoudens de bevoegdheid

van het bestuur om voor bepaalde (groepen van) gevallen speciale machtigingsvoorzieningen te treffen.

Artikel 9

Quorum en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste twee 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.

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 Arbitragecommissie;
- 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 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 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 uitvoeren van de kinderopvangsregeling, die is opgenomen in de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
 - m. het collectief afdekken van de risico's volgend uit artikel 26 lid 1 van de CAO.

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 ver-

Houtverwerkende industrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

antwoording 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.

III. 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 II 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.

IV. Indien en voor zover de onder II 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.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 30 september 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.