

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 8862

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 15-10-1997, nr. 198

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
SCHOEN- EN LEDERWARENINDUSTRIE

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Bedrijfschap voor de Lederwaren- en Schoenindustrie mede namens de Federatie van Nederlandse Schoenfabrikanten en de Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten als partijen te ener zijde en de CNV Industrie- en Voedingsbond, de Industriebond FNV en de Unie als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Schoen- en Lederwarenindustrie, 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 de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers (RMU);

Dat dit bezwaar als volgt kan worden samengevat:

Het bezwaar richt zich tegen de artikelen 16 t/m 19 van de CAO, omdat de strekking van de betreffende bepalingen (een en ander in samenhang bezien) hierop neerkomt, dat de werknemers – zo de omstandigheden naar het enkele oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven – verplicht kunnen worden gesteld tot arbeid op zondag. De gekozen formulering in deze CAO is naar de mening van de RMU in strijd met doel en strekking van de Arbeidstijdenwet (ATW).

Volgens bezwaarde hanteert de ATW als uitgangspunt, dat de zondag een

collectieve vrije dag is en arbeid op die dag in beginsel verboden is. Op grond van artikel 5:4 van de ATW kan slechts in twee gevallen van het verbod worden afgeweken. In beide situaties gaat het om een dubbele eis waaraan moet worden voldaan om op zondag arbeid te verrichten. In de CAO is ook anderszins geen rekening gehouden met de positie van de werknemer die uit principiële overwegingen gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van arbeid op zondag. De CAO dient volgens bezwaarde te bepalen dat een werknemer slechts gehouden is tot het verrichten van arbeid op zondag indien hij daarin toestemt, althans dient de CAO te voorzien in een vrijstelling van zondagsarbeid voor werknemers die aangeven principiële gewetensbezwaren tegen deze arbeid te hebben. Bezwaarde verzoekt niet over te gaan tot algemeen verbindendverklaring van de CAO, omdat deze strijdig is met artikel 5:4 van de ATW en ook overigens met het algemeen belang.

Overwegende ten aanzien van het bezwaar:

Het bezwaar richt zich tegen de bepalingen in de CAO die de arbeidsduur, de vergoeding voor overwerk, nacht- en zondagsarbeid en de ploegenarbeid regelen.

In de ATW is in artikel 5:4 lid 1 bepaald dat op zondag geen arbeid wordt verricht, behalve voor zover het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit. Van het verbod op zondagsarbeid kan worden afgeweken indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

Ingeval van zondagsarbeid is de werkgever gehouden aan het bepaalde in artikel 5:4 lid 1 van de ATW. Dit betekent dat voor zover de aard van de arbeid met zich meebrengt, dat op zondag gewerkt wordt, dit moet worden bedongen. In andere gevallen waarin de bedrijfsomstandigheden arbeid op zondag noodzakelijk maken, is overeenstemming met het medezeggenschapsorgaan vereist.

In artikel 5:4 van de ATW is bepaald, dat op zondag geen arbeid wordt verricht behalve voor zover het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit. Met het opnemen van deze zinsnede in de ATW is beoogd de positie van de individuele werknemers met betrekking tot zondagsarbeid te versterken. Het tegendeel bedingen kan zowel in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer als in een CAO of rechtspositieregeling. Ook kan dit in principe mondeling tussen werkgever en werknemer worden afgesproken. Zonder beding geldt echter dat op zondag niet wordt gewerkt.

Het bepaalde in de CAO laat dit onverlet.

Overwegende tenslotte dat het bezwaar van dien aard is, dat het algemeen verbindendverklaring niet in de weg staat;

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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;

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Schoen- en Lederwarenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **WERKGEVER:**
iedere werkgever in de lederwaren- en schoenindustrie. Tot de lederwaren- en schoenindustrie worden gerekend de ondernemingen waarvoor het Bedrijfschap voor de Lederwaren- en Schoenindustrie is ingesteld (Instellingsverordening van Bedrijfschap voor de Lederwaren- en Schoenindustrie, zoals goedgekeurd door de Sociaal-Economische Raad in de vergadering d.d. 17 maart 1995).
2. **LEDERWARENINDUSTRIE:**
de ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen van Lederwaren en het verkopen daarvan aan wederverkopers; onder Lederwaren wordt verstaan:
 - a. alle soorten tassen en mappen – met uitzondering van lederen zadeltasjes voor rijwielen –, foedralen, gordels, koffers, bureau-, reis- en toiletgarnituren, labels, portemonnaies, portefeuilles, sigaren- en sigarettenkokers, etuis, pokerbekers, tabakszakken en militaire uitrustingsstukken met uitzondering van kleding en schoeisel, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic, textielstof, karton of geperste vezelstof;
 - b. alle soorten riemwerk – met inbegrip van damesceintuurs, horlogebanden, schaatsmonturen, tuigen, halsters en banden voor

paarden en vee, doch met uitzondering van drijfriemen – geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic, wasdoek, canvas of textiel, alsmede losse boek- en albumomslagen, klompsokken, onderdelen voor bretels, voor hoeden en voor sokophouders, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder of plastic, en sportballen vervaardigd uit leder;

- c. handschoenen, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder;
- d. beschermingsartikelen, zoals beenkappen, hand- en oorwarmers, hand-, pols-, knie-, schouder- en voetbeschermers, helmen caps, spatlappen, werkschorten, handmoffen, duimen, vingers, wanten en werkhandschoenen, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic en beenpijpen vervaardigd uit waterdicht textiel.

3. SCHOENINDUSTRIE:

de ondernemingen waarin het bedrijf van het in serie vervaardigen van schoeisel wordt uitgeoefend, alsmede de ondernemingen waarin door middel van stanzerij-, stikkerij- of lasserijwerkzaamheden, dan wel daaraan voorafgaande of daarbij aansluitende werkzaamheden, bedrijfsmatig onderdelen van schoeisel worden vervaardigd of bewerkt; onder schoeisel wordt verstaan: schoenen, laarzen en pantoffels, met uitzondering van schoenen en laarzen waarvan de buitenzijde geheel uit rubber bestaat en van sportschoeisel voorzien van een rubberzool en een bovenwerk van textiel.

4. WERKNEMER:

alle mannelijke en vrouwelijke werknemers in dienst bij voornoemde werkgevers, met uitzondering van de thuiswerk(st)ers.

Voor thuiswerk(st)ers geldt alléén artikel 24.

Artikel 17 (overwerktoeslag) is echter niet van toepassing op beambten die werkzaam zijn in de lederwarenindustrie.

5. BEAMBTEN:

hoger technisch personeel, leidinggevend en toezichhoudend personeel, personeel in hoofdzaak belast met de administratie en handelsreizigers.

6. BEDRIJFSCHAP:

het competente orgaan van het Bedrijfschap voor de Lederwaren- en Schoenindustrie.

9. LONEN:

De bedragen zoals vermeld in de tabellen opgenomen in artikel 1, Bijlage 2 CAO (Schoenindustrie) en artikel 1, Bijlage 6 CAO (Lederwarenindustrie).

10. PERIODE-INKOMEN:

de brutoverdienste in een periode van 4 weken of 1 maand, vermeer-

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

derd met vaste toeslagen zoals diplomatoeslag en ploegentoeslag maar exclusief de betaling voor incidenteel overwerk en exclusief vakantietoeslag.

11. **DEELTIJDARBEID:**
deeltijdarbeid is arbeid die volgens een regelmatig patroon wordt verricht, waarbij het totaal aantal te werken uren als een deel van de normale arbeidsduur per week wordt vastgelegd.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

3. De werkgevers zullen zorg dragen voor een goede voorlichting van de werknemers over de dagelijkse gang van zaken in de onderneming en over de in de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3

De werkgever zal met de werknemer geen arbeidsovereenkomst aangaan, waarvan de voorwaarden strijdig zijn met deze overeenkomst.

Artikel 5

De werknemers zijn verplicht in dienst van hun werkgever alle werkzaamheden, die hun door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot hun gewone dagelijkse arbeid behoren.

Artikel 6

1. De werkgever zal de werknemer zonder diens uitdrukkelijke toestemming geen loonarbeid in de onderneming van een andere werkgever laten verrichten.

Artikel 7

Aanstelling

1. De werkgever is verplicht de met de werknemer afgesloten arbeidsovereenkomst schriftelijke vast te leggen en aan de werknemer te verstrekken. De werknemer ontvangt van de werkgever een door bei-

der partijen ondertekend exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt steeds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de arbeidsovereenkomst een kortere periode is overeengekomen. Tijdens de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de dienstbetrekking zonder opzegtermijn en de voor opzegging geldende bepalingen beëindigen.
3. De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Wanneer de duur van het dienstverband niet in de arbeidsovereenkomst vermeld wordt, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan bedongen worden, dat het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan. Deze overeenkomst eindigt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, op de dag waarop de overeengekomen termijn verstreken is.
5. Het in lid 4 genoemde dienstverband voor bepaalde tijd kan eenmalig worden verlengd, mits de totale tijdsduur van beide dienstverbanden de periode van één jaar niet overschrijdt.
6. Indien werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de eerste maal aansluitend hebben verlengd, is voor beëindiging van dit verlengde dienstverband in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668 BW geen opzegging nodig.
7. Gedurende de looptijd van een dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
8. Bij aanneming van werknemers zullen degenen, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte ontslagen werden, bij voorkeur weer het eerst voor aanstelling in aanmerking komen.
9. Voor werknemers die na een periode van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk hersteld verklaard worden zal in overleg met terzake deskundigen gezocht worden naar een mogelijkheid om de dienstbetrekking bij de onderneming voort te zetten, respectievelijk opnieuw aan te gaan op basis van de restcapaciteit, met behoud van inkomen naar rato.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Behoudens in geval van onmiddellijke beëindiging op grond van een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, als bedoeld in artikel 7: 678 of 679 BW, kan de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst slechts worden beëindigd door opzegging. Datum van uitdiensttreding is steeds de laatste dag van de betalingsperiode met inachtneming van de volgende termijnen:
Indien de opzegging geschiedt door de werkgever:
 - a. voor minderjarige werknemers en voor meerderjarige werknemers wier dienstbetrekking na het tijdstip, waarop zij meerderjarig zijn geworden, korter dan twee jaar heeft geduurd: de tijd die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt.
 - b. voor meerderjarige werknemers, die gedurende een tijdvak van tenminste twee gehele jaren na het tijdstip, waarop zij meerderjarig zijn geworden, in dienst zijn geweest: de tijd die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende betalingen van het loon verstrijkt, doch tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na het tijdstip, waarop de werknemer meerderjarig is geworden, gehele jaren heeft geduurd, met een maximum van 13 weken.Indien de opzegging geschiedt door de werknemer:
 - a. voor minderjarige werknemers en voor meerderjarige werknemers wier dienstbetrekking na het tijdstip, waarop zij meerderjarig zijn geworden, korter dan twee jaar heeft geduurd: de tijd die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt.
 - b. voor meerderjarige werknemers, die gedurende een tijdvak van tenminste twee gehele jaren na het tijdstip, waarop zij meerderjarig zijn geworden, in dienst zijn geweest: zoveel weken als de dienstbetrekking na het tijdstip waarop de werknemer meerderjarig is geworden, tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met een maximum van 6 weken.
2. De door de werkgever volgens het bepaalde in het eerste lid in acht te nemen opzegtermijn wordt conform artikel 7: 672 lid 2 BW verlengd met één week voor elk vol jaar gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
3. Ten aanzien van een werknemer, die op de dag van de rechtsgeldige

opzegging de 50-jarige leeftijd heeft bereikt, en tenminste een vol jaar bij de werkgever in dienst is geweest, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn conform artikel 7: 672 lid 3 BW tenminste 3 weken.

4. Het bepaalde in de leden 2 en 3 geldt niet ten aanzien van een werknemer die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel 7:672 lid 4 BW).
5. Aan het einde van de week, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, eindigt de dienstbetrekking, zonder dat voorafgaande opzegging nodig is, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders overeenkomen.
6. Indien één der partijen de dienstbetrekking al of niet met inachtneming van de voor beëindiging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen (artikel 7: 681 BW).
7. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid tenminste twee jaren heeft geduurd.
8. Teneinde de inzichtelijkheid in de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan de desbetreffende RBA en aan de vacaturebank van het Bedrijfschap.

Artikel 9

Jeugdstatuut

Om speciale aandacht te vragen voor de positie van de jeugdigen in de bedrijven, besluiten partijen een jeugdstatuut vast te stellen. Het jeugdstatuut is opgenomen in Bijlage B CAO, welke bijlage een integrerend deel van deze CAO uitmaakt.

ALGEMENE LOONBEPALINGEN

Artikel 10

Loonsverhoging

De feitelijk betaalde lonen worden verhoogd met:
2,5% per 1 april 1997¹⁾
1,5% per 1 april 1998

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1% per 1 oktober 1998
Deze loonsverhogingen zijn van toepassing op alle werknemers.

Artikel 11

Aanloopschaal

Gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband en voor werknemers die een opleiding volgen in het kader van het leerlingstelsel bestaat (12 maanden) een aanloopschaal ter hoogte van het wettelijk minimum(jeugd-)loon.

Voor werknemers die deze opleiding volgen kan deze periode éénmalig met 12 maanden worden verlengd.

Artikel 13

Functie-indeling en lonen

1. De werkgever deelt de werknemer in in een loongroep. De loongroepen en bepalingen over lonen zijn opgenomen in Bijlage 1 en Bijlage 2 CAO (Schoenindustrie) en in Bijlage 5 en Bijlage 6 CAO (Lederwaren-industrie), welke bijlagen een integrerend deel van deze CAO uitmaken.

Artikel 14

Eindejaarsuitkering

De werkgever zal aan de werknemers een eindejaarsuitkering verstrekken overeenkomstig de voorwaarden genoemd in artikel 10, Bijlage 2 CAO (Schoenindustrie) en artikel 8 Bijlage 6 CAO (Lederwaren-industrie).

Artikel 15

CAO-partijen hebben tot taak het bevorderen van een juiste toepassing van het gestelde in deze overeenkomst en het voorkomen en in der minne regelen van de geschillen omtrent de uitleg en toepassing hiervan. Individuele geschillen tussen een werkgever en een werknemer worden berecht door de daartoe bij de wet aangewezen rechter tenzij de beide individuele partijen schriftelijk aan CAO-partijen verzoeken om over het betreffende conflict een bindend advies uit te brengen, in welk geval beide partijen aan dit bindend advies gebonden zijn.

Artikel 16

Arbeidsduur

1. Algemene bepalingen
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag -van maandag tot en met vrijdag- en 40 uur per week.
 - b. De individuele arbeidstijd bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
 - c. Om dit gemiddelde te bereiken, zal de individuele arbeidstijd ten opzichte van de normale arbeidsduur op jaarbasis verminderd worden met 92 uur in de schoenindustrie en met 96 uur in de lederwarenindustrie.
 - d. De aldus ontstane uren zullen in een nader vast te stellen rooster worden toegeedeeld, met inachtneming van de volgende regels.
2. Uitvoering
 - a. De roosters respectievelijk roostervrije diensten zijn gebaseerd op een arbeidstijd van 8 uur per dag, bij een bedrijfstijd van 40 uur per week.
 - b. De minimale werktijd in een rooster is een dagdeel van een halve dienst.
 - c. Onder dienst wordt daarbij verstaan de normale dagdienst, waarin volgens het bedrijfsrooster op werkdagen wordt gewerkt.
 - d. De werkroosters worden zodanig opgesteld, dat daarin voor elke werknemer 12 roostervrije diensten in de lederwarenindustrie en 11,5 in de schoenindustrie of 24 roostervrije halve diensten in de lederwaren-industrie en 23 in de schoenindustrie zijn opgenomen.
 - e. De roostervrije diensten worden zoveel mogelijk over het kalenderjaar gespreid met inachtneming van de volgende beperkingen:
 - I. Het aantal dagen waarop de roostervrije diensten door de werkgever na overleg met de OR collectief vastgesteld kunnen worden, bedraagt ten hoogste de helft van het totale aantal.
 - II. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor aanwending van meer roostervrije diensten voor alle of nagenoeg alle werknemers dan het hiervoor vermelde aantal. Artikel 27 WOR, leden 3, 4 en 5, zijn hierbij van toepassing.
 - III. Er worden geen roostervrije diensten vastgesteld in de periode waarin de fabrieksvakantie valt.
 - IV. Bij de vaststelling worden tenminste 5 roostervrije diensten vóór de fabrieksvakantie in het werkrooster opgenomen.
 - f. De normale dagelijks aaneengesloten arbeidstijden kunnen met instemming van de OR worden vastgesteld binnen de uren liggend tussen 07.00 en 19.00 uur; verruiming hiervan is mogelijk na overleg met de bonden.
 - g. De werkgever maakt, met inachtneming van het gestelde in lid 2, sub e van dit artikel een planning van de roostervrije dagdiensten

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

en maakt deze, na overleg met de OR, aan de werknemers bekend.

Tenminste 1 maand voor het in werking treden daarvan, zal de werkgever het voor de werknemer geldende dienstrooster en de roostervrije diensten vaststellen binnen het kader van de planning.

- h. Op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen kan worden afgeweken van de verdeling als bedoeld in lid 2, sub e en sub g van dit artikel. Indien deze afwijking de gehele onderneming of een bedrijfsafdeling betreft, is artikel 27 WOR, lid 1, 3, 4 en 5 van toepassing. In de overige gevallen vindt vooraf overleg plaats met de betrokken werknemers.
- i. Indien het noodzakelijk is, dat in onvoorziene situaties, waaronder mede begrepen onvoorzien werkaanbod, bij wijze van uitzondering, op reeds vastgestelde roostervrije diensten in opdracht van de leiding moet worden gewerkt, dan wordt voor deze uren gelijkwaardige vrije tijd toegekend binnen 1 maand.
- j. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- k. Samenloop van eenmaal vastgestelde roostervrije diensten met andere redenen van afwezigheid, zoals bijzonder verlof (kort verzuim) of arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op vervangende vrije tijd.
- l. Ongeacht de aard van het rooster, geschiedt de salarisbetaling op de gebruikelijke wijze per periode, op basis van 8 uur per dag, met inachtneming van de geldende CAO-bepalingen.
- m. De jaarlijkse arbeidsduur van werknemers die korter dan 40 uur per week, doch langer dan 20 uur werken, zal naar evenredigheid worden verminderd.
- n. Ditzelfde geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidstijd van minder dan 20 uur per week. Voor deze categorie kan echter, in overleg tussen werkgever en werknemer, de individuele arbeidstijd zonder roostervrije diensten overeengekomen worden met een evenredige salarisaanpassing.
- o. Bij gebreke van een ondernemingsraad worden de in de genoemde artikelen bedoelde afwijkingen na overleg vastgesteld met inachtneming van het in de onderneming gebruikelijke overlegpatroon.
- p. In overleg met de districtsbestuurders van de bonden, in welk overleg tevens de voorwaarden worden vastgesteld, kan de werkgever de normale arbeidsduur verruimen respectievelijk verkorten, waarbij de alsdan overeengekomen arbeidsduur aangemerkt

zal worden als de normale arbeidsduur. Werkgevers die gebruik maken van deze regeling dienen hiervan onverwijld kennis te geven aan partijen.

- q. Afwijking van hetgeen is bepaald, behoeft goedkeuring van CAO-partijen.

Artikel 17

Vergoedingen voor overwerk, nacht- en zondagsarbeid

1. Als overwerk wordt beschouwd arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de normale arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch dit is, voorzover bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, voor de werknemer verplicht; een en ander voor zover dit niet in strijd is met wettelijke bepalingen.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is niet van overwerk sprake indien arbeid wordt verricht voor:
 - a. het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie voorzover over deze uren het geldende uurinkomen volledig wordt doorbetaald;
 - b. wanneer wordt overgewerkt voor het inhalen van uren, waarop de arbeid in overleg met de ondernemingsraad respectievelijk een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, is stopgezet met de afspraak, dat deze uren door overwerk ingehaald zouden worden, voorzover over deze uren het geldende uurinkomen volledig wordt doorbetaald;
 - c. indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren, anders dan verzuim voor feestdagen, vakantie en geoorloofd verzuim.
 - d. wanneer werknemers uit hoofde van de aard van hun arbeid buiten de gewone uren dan wel op zaterdag of op zon- en feestdagen moeten werken, echter slechts voor zover de werktijden vallen binnen het dienstrooster van de betrokken werknemers;
 - e. wanneer een zodanige werktijdenregeling wordt aangehouden, dat weliswaar op bepaalde dagen langer dan 8 uur, doch niet langer dan gemiddeld 38 uur per week.
4. De beloning voor overwerk wordt uitgedrukt in een percentage van het week respectievelijk maandinkomen en bedraagt:
 - a. 3% respectievelijk 0,69% voor uren aansluitend voor en/of na de normale werktijd met dien verstande dat dit percentage maximaal geldt voor 2 overwerkuren per dag en/of 8 overwerkuren per week;

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. 3,75% respectievelijk 0,86% voor uren waarmede het maximaal aantal uren als bedoeld onder a wordt overschreden;
 - c. 3,75% respectievelijk 0,86% voor uren tussen 20 uur en 6 uur;
 - d. 3,75% respectievelijk 0,86% voor uren op zaterdag;
 - e. 5% respectievelijk 1,15% voor uren op zondag;
 - f. 5% respectievelijk 1,15% plus vervangende vrije uren voor uren op niet op een zondag vallende feestdag, zoals genoemd in artikel 21, CAO.
5. Overwerk zal, zoveel mogelijk, worden vergoed volgens de zogenaamde „tijd voor tijd regeling”. Hierbij zal gelden dat de gewerkte uren in vrije tijd worden vergoed, terwijl de toeslag in geld wordt uitbetaald. In overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, kan ook het geheel in geld worden uitbetaald.
6. a. In de lederwarenindustrie is van verschoven uren sprake indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de elders in deze CAO vastgestelde tijden voor dagdienst en ploegdiensten (artikel 16, lid 2, sub f.), zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.
- b. Voor verschoven uren als omschreven in lid 6a gelden dezelfde toeslagen als voor overuren.

Artikel 18

Flexibele arbeidstijden

1. De werkgever kan kiezen voor een rooster met flexibele arbeidstijden. Wanneer de werkgever voor dit rooster kiest, is de werkgever voor een periode van een jaar gebonden aan de voorwaarden, die in dit artikel genoemd worden.
2. a. De werkgever die voornemens is de arbeidsduur per dag boven de 8 uur (maar lager of gelijk aan 9 uur) te stellen, dient daarover overleg te plegen met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging.
- b. De werkgever die een rooster met flexibele arbeidstijden wenst in te voeren waarvan een parttimer of een gedeeltelijk arbeidsongeschikte deel uitmaakt, dient hierover met deze werknemer overleg te plegen.
3. Begrippen
 - a. Basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA):

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, met 25 vakantiedagen, met de feestdagen als bedoeld in artikel 28, voorzover deze niet vallen op een zaterdag of een zondag en met het aantal roostervrije dagen. Dit saldo moet worden vermenigvuldigd met 8 uur.

- b. Roostervrije dagen:
Het aantal dagen, gedurende welke de werknemer aanspraak heeft op vrijstelling van dienst wegens arbeidstijdverkorting: voor de Lederwarenindustrie 12 dagen en voor de Schoenindustrie 11,5 dagen per jaar.
 - c. Voltijdarbeid:
Het aantal te werken uren gelijk aan de BJA.
 - d. Deeltijdarbeid:
Het aantal te werken uren minder dan de BJA.
4. De BJA bedraagt:
in 1997: 1736 uur in de Lederwarenindustrie
1740 uur in de Schoenindustrie
in 1998: 1744 uur in de Lederwarenindustrie
1748 uur in de Schoenindustrie
in 1999: 1752 uur in de Lederwarenindustrie
1756 uur in de Schoenindustrie
 5. Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht, zal de BJA naar evenredigheid van BJA zoals opgenomen in artikel 18, lid 4 CAO worden vastgesteld.
 6. Het rooster gaat uit van een gemiddelde werkweek van 38 uur. Per week geldt een maximum van 45 uur.
Tenminste 14 kalenderdagen voor het in werking treden daarvan zal de werknemer in kennis worden gesteld van het voor hem geldende rooster, tenzij bedrijfsomstandigheden dit niet mogelijk maken.
 7. Het periodeinkomen wordt onafhankelijk van het aantal gewerkte uren uitbetaald.
Wanneer minder uren worden gewerkt dan de BJA komt dit voor rekening van de werkgever.
 8. Onder overwerk wordt verstaan:
 - a. arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de arbeidsduur van 45 uur per week wordt overschreden;
 - b. arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de BJA zoals die is vastgesteld door partijen wordt overschreden.
 9. De beloning voor overwerk wordt uitgedrukt in een percentage van het week- respectievelijk maandinkomen en bedraagt: 3% respectievelijk 0,69% voor alle overuren;

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 17, lid 2, lid 3 en lid 6 zijn overeenkomstig van toepassing op lid 8 en 9 van dit artikel.

10. Voor de betaling van overuren wordt een periode van 26 weken als uitgangspunt genomen, tenzij het produktiepatroon een periode van 52 weken noodzakelijk maakt.
11. Bij ziekte/werktijdverkorting wordt voor de opbouw van de BJA van de werknemer uitgegaan van het voor hem vastgestelde rooster. Mocht dit rooster niet zijn vastgesteld dan wordt uitgegaan van het rooster van zijn afdeling¹⁾.
12. Het totaal aantal vakantieuren bedraagt: 200 uur per jaar (25 vakantiedagen maal 8 uur). Voor de afboeking van vakantieuren wordt uitgegaan van het voor de werknemer vastgestelde rooster dan wel voor het rooster dat voor de afdeling is vastgesteld (zie lid 11).
13. Indien de werknemer, die op basis van een flexibel rooster werkzaam is, door de werkgever wordt ontslagen zullen de ten gevolge van een flexibel rooster ontstane zgn. min-uren niet verhaald worden op de werknemer.

Artikel 19

Ploegenarbeid

1. Indien in ploegen wordt gewerkt, wordt op het verdiende loon een toeslag gegeven die bedraagt:

voor een ochtendploeg:	12,5%
voor een middagploeg:	12,5%
voor een nachtploeg:	25 %

Als nachtploeg wordt beschouwd de dienst, waarvan de uren vallen tussen 23.00 uur en 05.00 uur.
Over in ploegendienst gewerkte uren die vallen tussen vrijdag 24.00 uur en maandag 06.00 uur is een toeslag verschuldigd van 50%.
Deze regeling kan, zo nodig, vervangen worden door een nader in overleg tussen partijen vast te stellen regeling.
Indien in een 2-ploegenstelsel gewerkt wordt, in dier voege, dat de betrokken werknemers telkens afwisselend een week gedurende de normale daguren en de daaropvolgende week gedurende de nacht-

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat voor de uitbetaling (loonadministratie) uitgegaan wordt van een 8-urige werkdag.

uren werken, is aan de dagploeg geen toeslag verschuldigd, doch aan de nachtploeg een toeslag van 25%.

2. Indien een werknemer in de schoenindustrie, anders dan op eigen verzoek of door eigen toedoen, uit de ploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloond dienstrooster, geldt de navolgende regeling:
 - a. indien de werknemer langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt ontvangt hij nog:
 - gedurende 8 weken 100% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 8 weken 75% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 8 weken 50% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 8 weken 25% van de ploegentoeslag.
 - b. indien de werknemer 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en niet behoort tot de categorie werknemers als bedoeld in artikel 2, Bijlage 2 CAO, ontvangt hij nog:
 - gedurende 16 weken 100% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 16 weken 75% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 16 weken 50% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 16 weken 25% van de ploegentoeslag.

Artikel 20

Loon bij verzuim

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde bij artikel 7: 629b BW wordt bij verzuim, indien dit verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het loon, berekend naar het gemiddelde inkomen van de laatste 6 weken – bij deze berekening blijft overwerk buiten beschouwing – doorbetaald in de hierna genoemde gevallen en tot de daarbij vermelde duur:
 - a. bij overlijden van echtgeno(o)t(e), vader, moeder, eigen kinderen of inwonende broer of zuster: de dag van overlijden en de volgende dagen tot en met de dag van begrafenis.
 - b. bij overlijden van niet-inwonende broer of zuster, schoonvader, schoonmoeder of behuwd-kinderen gedurende één dag;
 - c. bij begrafenis van niet-inwonende broer of zuster, schoonvader, schoonmoeder, behuwd-kinderen, schoonzuster, zwager, grootmoeder, grootvader, grootouders van echtgeno(o)t(e) of kleinkinderen: de dag van de begrafenis of crematie;
 - d. bij ondertrouw van de werknemer zelf gedurende een halve dag;
 - e. bij huwelijk van de werknemer zelf gedurende drie werkdagen;
 - f. bij huwelijk van broer, zuster, schoonzuster, zwager of eigen kinderen of bij het hertrouwen van een der ouders de dag van het huwelijk;
 - g. bij bevalling der echtgenote de dag van de bevalling, alsmede de onmiddellijk daaropvolgende werkdag.
 - h. bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijksfeest van de

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemer zelf, van zijn ouders of van zijn schoonouders gedurende één dag;
- i. in alle andere gevallen, waarin van overheidswege verplichtingen worden opgelegd, als daar zijn: militaire inspectie, uitoefening van de kiesbevoegdheid enz. voor de duur van de tijd, welke daarvoor noodzakelijk moet worden verzuimd en voorzover van overheidswege dit verzuim niet wordt vergoed;
 - j. in gevallen van noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist of tandarts en voor noodzakelijk(e) medisch(e) onderzoek en/of behandeling gedurende de daarvoor strikt nodige tijd en alleen voorzover de werknemer ten genoegen van de werkgever duidelijk kan maken, dat het bezoek respectievelijk het onderzoek of de behandeling niet anders dan binnen de werktijd kon plaats vinden en redelijkerwijze niet minder tijd in beslag kon nemen.
 - k. voor het afleggen van branchegerichte vakexamens, gedurende de daarvoor benodigde tijd met inbegrip van de tijd, die nodig is voor het tijdig bereiken van de plaats, waar de vakexamens worden afgenomen.
2. Bij de toepassing wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert in de zin van de Wet op de Loonbelasting. Een samenlevingscontract van de notaris zal voor het voorgaande als bewijs dienen.
 3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW zal sluiting wegens fabrieksvakantie of een andere aaneengesloten periode van collectieve vrije dagen niet worden aangemerkt als een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Artikel 21

Feestdagen

Op de feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag (of de dag waarop Koninginnedag officieel wordt gevierd) wordt niet gewerkt; voor zover deze dagen vallen op een dag waarop anders gewerkt zou worden, wordt het loon doorbetaald.

Artikel 22

Vakantie- en snipperdagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. De basis-vakantierechten, die gelden voor een werknemer, die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is bedragen:
 - voor werknemers t/m 44 jaar 25 dagen;
 - voor werknemers van 45 t/m 49 jaar 26 dagen
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 27 dagen;
 - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 28 dagen;
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder 29 dagen.Voor de toepassing van deze bepalingen is de leeftijd, die op 31 december van het lopende vakantiejaar is bereikt, bepalend.
Van de in dit lid genoemde dagen worden als regel 15 werkdagen aanéengesloten gegeven, met dien verstande dat de zaterdag in dit verband niet als werkdag wordt beschouwd. Opgemerkt wordt hierbij dat tenminste 10 werkdagen aanéengesloten gegeven dienen te worden.
De overige 5 werkdagen dienen tevens aanéengesloten te worden opgenomen. De overige dagen worden verspreid over het jaar gegeven, gedeeltelijk als collectieve, gedeeltelijk als individuele snipperdagen.
3. Zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, doch in elk geval vóór 1 januari stelt de werkgever, gelet op het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, in overeenstemming met de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, het tijdstip en de duur van de fabrieksvakantie alsmede het aantal en de data van de collectieve snipperdagen vast. Als regel zullen 5 dagen als individuele snipperdagen kunnen worden opgenomen; in overleg met de ondernemingsraad kan van deze regel worden afgeweken.
Het tijdstip van de fabrieksvakantie zal gelegen zijn tussen 1 mei en 1 oktober.
4. De in lid 2 genoemde vrije dagen, waarop recht wordt verworven in het vakantiejaar, worden uitbetaald op basis van het gemiddelde periodeinkomen, dat verdiend is in het vakantiejaar.
5. De dagen die als individuele snipperdagen zijn overgelaten, kunnen verspreid over het jaar worden opgenomen, met dien verstande, dat een werknemer die niet gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is, recht heeft op een proportioneel deel van het voor de betrokken onderneming geldende aantal individuele snipperdagen.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Aan een werknemer, die aanspraak op een individuele snipperdag kan maken, zal, wanneer hij daartoe tijdig een verzoek doet, op de gewenste datum vrij worden gegeven, tenzij de belangen van de onderneming zich daartegen verzetten.

6. De werknemer, die ná de aanvang van het vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of wiens dienstbetrekking met de werkgever vóór het einde van het vakantiejaar eindigt, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, in die mate, dat voor elke week dienstverband in het vakantiejaar wordt toegekend 1/52 deel van de totale vakantie-rechten, verminderd met de vakantie-rechten reeds genoten collectieve en individuele snipperdagen.
Mocht in een uitzonderingsgeval de hiervoor bedoelde berekening tot een negatieve uitkomst leiden, dan zullen de vakantie-rechten van de betrokken werknemer in het volgende vakantiejaar dienovereenkomstig worden verminderd.
7. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer het recht de hem volgens lid 6 toekomende vakantie-rechten in geld uit te laten betalen en hem bovendien een verklaring te verstrekken, waaruit blijkt voor hoeveel dagen hem niet opgenomen vakantie-rechten zijn uitbetaald.
Deze vakantie-rechten worden uitbetaald op basis van het gemiddelde periodeinkomen, dat verdiend is in het vakantiejaar. Met de in de eerste volzin bedoelde verklaring zal de werknemer bij een nieuwe werkgever een overeenkomstig aantal dagen vakantie zonder behoud van loon kunnen verlangen, mits hij de verklaring bij zijn indienst-treding aan de nieuwe werkgever heeft overgelegd; de in de verklaring bedoelde dagen zullen eerst opgenomen kunnen worden tijdens de fabrieksvakantie, althans voor zover hun aantal niet uitgaat boven het aantal dagen van de fabrieksvakantie waarover de werknemer bij de nieuwe werkgever geen aanspraak op vakantieloon heeft. Deze bepaling is niet van toepassing voor werknemers, die de dienstbetrekking beëindigen omdat zij in het genot gesteld worden van een vut-uitkering.
Zulke werknemers dienen de hen nog toekomende vakantie-rechten in de vorm van vrije dagen op te nemen, voordat zij de dienstbetrekking beëindigen.
8. Voor het geval een werknemer tijdens de voor hem vastgestelde vakantie een of meer dagen arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid door de controlerende geneeskundige is erkend, zullen deze dagen niet worden aangemerkt als vakantiedagen, doch zal

de werknemer na zijn herstel of genezing recht kunnen doen gelden op een overeenkomstig aantal vrije dagen, op te nemen op een in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen tijdstip.

De werknemer, die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op in geld vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie over een tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. De in eerste volzin genoemde aanspraak bestaat niet indien de werknemer de bedongen arbeid slechts gedurende een gedeelte van de tijd niet verricht. Wanneer de werknemer voor een gedeelte van de tijd arbeid verricht, worden vakantierechten opgebouwd over de tijd dat betrokkene daadwerkelijk arbeid verricht.

Blijft zulk een werknemer zo lang arbeidsongeschikt, dat hij na het eerste ziektejaar overgaat naar de W.A.O., dan behoudt hij de aanspraak tot het genoemde maximum en zullen deze dagen alsnog aan hem worden uitbetaald bij beëindiging van het dienstverband, conform hetgeen daaromtrent in lid 7 is bepaald.

Met uitsluiting van het anders en overigens gestelde in artikel 7:1638 lid 6 BW, vervalt de hiervoor genoemde aanspraak niet, indien de werknemer de dienstbetrekking beëindigt alvorens de arbeid is hervat.

9. De werknemer verwerft zijn aanspraken op vakantie ook over de tijd dat hij terwijl de dienstbetrekking voortduurt, geen arbeid verricht wegens de hiernavolgende omstandigheden¹⁾:
 - a. omdat de werknemer vakantie geniet voortvloeiende uit een vroegere dienstbetrekking, dan wel met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - b. omdat de werknemer onvrijwillig werkloos is (short-time-gevallen);
 - c. indien een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.
10. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of verlof zonder behoud van loon verjaart na verloop van twee jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.
11. Indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, kan de werkgever, na overleg met de werknemer, het voor hem vastgelegde tijdvak van vakantie wijzigen.
De schade, welke de werknemer tengevolge van deze wijziging van het tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

¹⁾ Artikel 7:635 van het BW is onverkort van toepassing.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt.
13. Indien in een onderneming door alle, of een deel van de, werknemers in ploegdienst pleegt te worden gewerkt, zal de werkgever, gelet op het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, met instemming van de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat, in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, vaststellen, hoe de relevante bepalingen van dit artikel ten aanzien van de in ploegdienst werkzame werknemers worden toegepast.

Artikel 23

Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer verdiende periodeinkomen, dat verdiend is van 1 juni in het voorafgaande jaar tot en met 31 mei in het jaar van uitkering.
De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand juni.
2. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.
4. Voor werknemers van 23 jaar en ouder met een vol jaar dienstverband bij eenzelfde werkgever op de datum van de uitkering wordt de vloer vakantietoeslag: f 2.594,= in 1997, f 2.633,= in 1998.

Artikel 24

Beloning, vakantie en vakantietoeslag voor thuiswerkers(sters)

Voor thuiswerk(st)ers geldt de volgende regeling:

1. Het met de thuiswerk(st)ers overeen te komen stukloon wordt afgeleid van het naar aantal stuks herleide week- of maandloon van werknemers die in het bedrijf van de opdrachtgever werkzaam zijn in gelijkwaardige functies.
3. Voor iedere week dat een thuiswerker als bedoeld in lid 1 voor een werkgever werkzaam is geweest, heeft hij aanspraak op betaling van 1/52 van de in artikel 22 geregelde basisvakantie. Voor iedere vakantiedag wordt betaald een bedrag overeenkomende met de vergoeding die de werknemer in het aan het tijdstip van uitbetaling voorafgaande

jaar – dan wel indien de periode van thuiswerk korter dan een jaar heeft geduurd in die kortere periode – gemiddeld per dag voor thuiswerk van de werkgever heeft genoten, waarbij het aantal dagen per week op 5 wordt gesteld.

4. De aanspraak op vakantietoeslag bedraagt 8% van de vergoeding die de thuiswerker voor thuiswerk in het vakantiejaar van de werkgever heeft genoten.
5. De in de leden 3 en 4 geregelde aanspraken worden gehonoreerd op de tijdstippen waarop de uitkering van vakantietoeslag aan de werknemers plaatsvindt behoudens in het geval dat de werkgever aan de betrokkene geen thuiswerk meer uitgeeft. In dat geval worden de rechten waarop aanspraak is verworven onmiddellijk bij de beëindiging van het thuiswerk aan de betrokkene uitbetaald.

Artikel 25

Uitkering bij overlijden¹⁾

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend loon over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingeval een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langst levende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden dan wel de daarmee op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden gelijkgestelde persoon;
- b. indien deze niet meer in leven zijn of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. Onder laatstelijk rechtens toekomstend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel andere vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen doch exclusief overwerktoeslag.

Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de W.A.O.

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

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 26

Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer behoudt gedurende 52 weken aanspraak op een uitkering van 100% van het netto-periodeinkomen (exclusief overwerktoeslag) dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest.
2. Bij de 2e, 3e en 4e ziekmelding gedurende het vakantiejaar wordt telkens een wachtdag (niet zijnde vakantiedagen) ingehouden (tot een maximum van 3 wachtdagen). Het voorgaande onder toepassing van artikel 7:629 lid 7 BW, op grond waarvan een maximum van 2 wachtdagen per 6 weken geldt. Ziekteperiodes die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen worden op grond van artikel 7A: 629 lid 8 samengeteld.
3. Indien de werknemer zich gedurende het vakantiejaar niet ziek meldt, wordt aan betrokkene in het daaropvolgende vakantiejaar eenmalig één extra vakantiedag toegekend.
4. De in het eerste lid bedoelde uitkeringen zijn niet verschuldigd indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dit geval zal de werkgever niettemin de in lid 1 voorziene betaling aan de werknemer doen doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
5. a. Om de teruggang in de hoogte van de WAO-uitkeringen ten gevolge van de Wet Terugdringing Beroep op Arbeidsongeschiktheids-regelingen te compenseren is een collectieve regeling opgesteld. Deze regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Algemeen Pensioenfonds voor de Schoenindustrie en de Lederwarenindustrie.
6. Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting als bedoeld in artikel 8, derde lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, zal hij ervoor zorgdragen – voor zover de uitkeringsregeling van de Uitvoeringsinstelling dit niet

reeds doet – dat werknemers over de ingevolge deze vergunning niet gewerkte uren tenminste 90% bruto van hun gemiddeld loon zullen ontvangen.

Artikel 27

Ziektekostenverzekering

Voor een werknemer, die een inkomen geniet dat uitgaat boven de in de Ziekenfondswet genoemde loongrens voor de verplichte verzekering, zal de werkgever, indien en voor zover zulk een beambte een vrijwillige ziektekostenverzekering sluit, dan wel voor hem door de werkgever een vrijwillige ziektekostenverzekering wordt gesloten, 50% van de premiekosten vergoeden, inclusief de wettelijke bijdragen, tot een maximumbedrag van f 240,- gedurende de contractperiode van de CAO.¹⁾

Artikel 28

Ondernemingsraad en medezeggenschap

1. In iedere onderneming met 10 doch niet meer dan 35 werknemers in de zin van deze overeenkomst wordt overleg gevoerd met tenminste 1/4 deel van de werknemers over besluiten die kunnen leiden tot ontslag, belangrijke verandering van werk, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden. Tenminste tweemaal per jaar zal de ondernemer in een medezeggenschapsvergadering het door hem gevoerde en te voeren beleid met de werknemers bespreken onverminderd het bepaalde in artikel 35b van de Wet op de Ondernemingsraden.
3. Van het reglement van de ondernemingsraad en van de wijzigingen daarop wordt een afschrift naar het bedrijf gezonden.

Artikel 29

Administratieve bepalingen

1. De werkgever is gehouden de werknemer bij uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie te verstrekken vermeldende het brutoloon en de inhoudingen daarop.
2. De inhoudingen dienen tenminste gespecificeerd te zijn naar loonbelasting, AOW/AWW-premie, premies sociale verzekeringen, pensioenpremie, VUT-premie, WAO-hiaatpremie en eventuele inhoudingen welke betrekking hebben op voor het bedrijf geldende bepalingen.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 30

Dispensatie

In die gevallen waarin bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen CAO-partijen toestemming geven tot afwijking van een of meer bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 32

Vakbondsangelegenheden

6. De werkgever zal werknemers op verzoek van hun bonden in de gelegenheid stellen deel te nemen aan van die bonden uitgaande scholings- en vormingsdagen, tenzij het bedrijfsbelang zich aantoonbaar daartegen verzet.

Voorzover deze dagen binnen de werktijd vallen, zullen deze tot een aantal van ten hoogste 3 werkdagen per kalenderjaar als verzuim met behoud van loon aangemerkt worden. De overige dagen zullen als betaald verlof in mindering gebracht worden op het tegoed aan vakantie- en snipperdagen.

Artikel 33

Positie oudere werknemers

1. Partijen zullen bevorderen, dat voor werknemers, die gedurende een groot deel van hun leven hun werkkracht in dienst van de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben gesteld en wier capaciteiten gaan verminderen, een redelijke regeling zal worden getroffen, zodanig dat òn hun gevoel van eigenwaarde òn hun materiële positie zo weinig mogelijk worden aangetast.
2. Met name gelden ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder de navolgende bepalingen:
 - a. indien zij in salaris zouden achteruitgaan, hetzij omdat zij als gevolg van organisatorische of technologische maatregelen in het bedrijf, dan wel doordat hun kwantitatieve prestaties verminderen, worden overgeplaatst naar een functie waarvoor een lagere beloning geldt, zullen zij op hun nieuwe salaris een zodanige toeslag ontvangen, dat hun feitelijke salaris steeds gehandhaafd blijft op het peil van het salaris, dat zij in hun vroegere functie zouden hebben verdiend, rekening houdend met de inmiddels opgetreden salarisverhogingen;

- b. zij kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- 3.
- a. Werknemers van 61 jaar en ouder, voor wie overigens de normale wekelijkse arbeidsduur geldt, kunnen op hun verzoek extra vrije uren opnemen, met inachtneming van de navolgende regels.
 - b. De in punt a bedoelde vrije uren komen voor de betrokken werknemer beschikbaar op het tijdstip, waarop hij de hierna te noemen leeftijdsgrens passeert (en die gedurende de normale werkdag van 40 uur per week werkzaam is), en hun aantal bedraagt voor de looptijd van deze CAO op jaarbasis:

– voor werknemers van 61 jaar:	13 uren
– voor werknemers van 62 jaar:	26 uren
– voor werknemers van 63 jaar:	65 uren
– voor werknemers van 64 jaar:	91 uren
 - c. De betrokken werknemer ontvangt over de extra vrije uren 85% van het normale netto salaris.
 - d. De vorm waarin, en de tijdstippen waarop de werknemer de voor hem beschikbare vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever in een tevoren op te stellen schema vastgelegd.
 - e. Maakt de werknemer op de in het schema vastgestelde tijdstippen, hetzij vrijwillig, hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak daarop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld vervangen mogen worden.
 - f. De extra vrije uren zullen geen invloed hebben op eventuele uitkeringen ingevolge de ziektewet en de werkloosheidswet, en evenmin op de voor betrokkene geldende pensioenaanspraken.
 - h. De basis-vakantierechten, geldende voor een werknemer, die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is bedragen:

– voor werknemers t/m 44 jaar	25 dagen;
– voor werknemers van 45 t/m 49 jaar	26 dagen;
– voor werknemers van 50 t/m 54 jaar	27 dagen;
– voor werknemers van 55 t/m 59 jaar	28 dagen;
– voor werknemers van 60 jaar en ouder	29 dagen.
4. Voor de toepassing van de bepalingen genoemd in dit artikel is de leeftijd, die op 31 december van het lopende vakantiejaar is bereikt, bepalend.

Artikel 34

Gelijke behandeling mannen en vrouwen

1. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk, hetzij middellijk, bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden bij het aangaan en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. Het bepaalde in lid 1 laat onverlet de bestaande regelingen bij de bedrijfsvereniging en de pensioenregeling.

Artikel 36

VUT-regeling

1. Er is een regeling vrijwillig vervroegde uittreding voor de Lederwaren- en de Schoenindustrie, neergelegd in een door het bestuur van het Bedrijfschap vastgestelde verordening op basis waarvan aan de werknemers de mogelijkheid wordt geboden om vrijwillig vervroegd uit te treden uit het arbeidsproces.

PROTOCOL

1. INSCHAKELING VAN ARBEIDSKRACHTEN VAN BUITEN DE ONDERNEMING

Partijen zijn het erover eens, dat het doen verrichten van werkzaamheden in de onderneming door personen, die niet in dienst van de onderneming zijn – tenzij het werkzaamheden betreft, die krachtens hun aard niet of niet uitsluitend door de werknemers in de eigen onderneming plegen te worden verricht – tot het uiterste beperkt dienen te worden. In geen geval zullen werknemers ingeschakeld worden via de bemiddeling van koppelbazen.

Mocht in voorkomende gevallen de inschakeling van niet in de onderneming werkzame personen noodzakelijk zijn, om stagnatie in de werkzaamheden te voorkomen, dan zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat, in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, zodanig maatregelen nemen, dat aan de arbeidsrust zowel in de onderneming zelf als in de bedrijfstak in zijn geheel geen afbreuk wordt gedaan.

4. DEELTIJDARBEID

Een verzoek tot werken in deeltijd zal door de werkgever gehonoreerd worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Wanneer deze mogelijkheid niet bestaat, moet dit uitdrukkelijk door de werkgever worden gemotiveerd.

5. WERKTijdVERKORTING

Aan werkgevers wordt aanbevolen om de uitkering bij werktijdverkorting aan de daarvoor in aanmerking komende werknemers tot 100% van het netto gederfde loon aan te vullen.

6. WERKGELEGENHEID

Er is een vacaturebank opgenomen in de activiteiten van het Bedrijfschap voor de Lederwaren- en Schoenindustrie.

Wanneer een werknemer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt dient dit te worden gemeld bij het secretariaat van het Bedrijfschap.

Wanneer werkgevers werknemers in dienst willen nemen, dient er bij het secretariaat van het Bedrijfschap geïnformeerd te worden naar de beschikbare arbeidskrachten.

7. KINDEROPVANG

Indien er lokale proefprojecten voor kinderopvang worden gestart zullen werkgevers, als werknemers hierop een beroep doen om hun arbeids-

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

plaats te kunnen behouden, dan wel – bij herintreding – te kunnen verwerven, de medewerking hieraan bevorderen. Deze medewerking kan onder meer bestaan uit een financiële bijdrage.

8. OPLEIDINGEN

- De werkgever zal de werknemer op diens aanvraag in staat stellen de door hem gewenste opleiding te volgen als het bedrijfsbelang hiermee gediend is.

11. PREMIESPAAR- EN SPAARLOONREGELING

Werkgevers wordt dringend geadviseerd de werknemers in aanmerking te laten komen voor de spaarloon en/of de premiespaarregeling.

BIJLAGE 1

FUNCTIE-INDELING SCHOENINDUSTRIE

Artikel 1

1. Met uitzondering van de werknemers van de technische en algemene diensten, zoals monteurs, bankwerkers, elektriciens, smeden, timmerlieden, chauffeurs e.d. worden alle werknemers voor de bepaling van hun functieloon op grond van de door hen vervulde of te vervullen functie ingedeeld in loongroepen volgens het schema dat als Bijlage 3 aan deze CAO is toegevoegd, rekening houdende met de functie-omschrijvingen die aan dit schema ten grondslag liggen.
2. De werkgever dient werknemers die:
 - geen enkelvoudige functie bekleden;
 - functies bekleden, welke niet genoemd zijn in Bijlage 3;
 - functies bekleden welke wezenlijk afwijken van de functiebeschrijvingen waarop de indeling in Bijlage 3 berust;
 - nog in opleiding zijn voor een functie; in te delen in die loongroep welke past bij vergelijkbare wel genoemde functies.
3. Werknemers, die meerdere functies uitoefenen worden ingedeeld in de functieloongroep, die overeenkomt met de door hen uitgeoefende hoogst geclassificeerde functie.
Werknemers, die meerdere functies uitoefenen, die in dezelfde loongroep zijn ingedeeld doch behoren tot verschillende hoofdafdeling als genoemd in de Bijlage 3 bij deze overeenkomst, worden ingedeeld in de naastliggende hogere functieloongroep.
4. CAO-partijen kunnen aan een werkgever, voor wiens onderneming afzonderlijk een werkclassificatie is opgesteld, toestemming verlenen een afwijkende functiegroepen-indeling toe te passen.
5. Werknemers, die worden overgeplaatst naar een in een hogere functiegroep ingedeelde functie, worden met ingang van de loonweek, waarin de overplaatsing plaatsvindt, in de betreffende hogere functieloongroep ingedeeld met behoud van het eerder reeds toegekende aantal periodieken.

Artikel 2

1. Werknemers die behoren tot de technische en algemene diensten, zoals monteurs, bankwerkers, elektriciens, timmerlieden, chauffeurs e.d. worden voor de bepaling van hun loon ingedeeld in een der hieronder genoemde loongroepen A t/m F, waarvoor de daarbij aangege-

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ven bedragen gelden als minimum lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder:

- Groep A (46 t/m 60 pnt. G.M.)
- Groep B (61 t/m 70 pnt. G.M.)
- Groep C (71 t/m 80 pnt. G.M.)
- Groep D (81 t/m 90 pnt. G.M.)
- Groep E (91 t/m 100 pnt. G.M.)
- Groep F (boven 100 pnt. G.M.)

2. Voor de bepaling van het loon van een werknemer van 23 jaar en ouder, wordt deze ingepast in de voor zijn functieloongroep geldende schaal van periodieken, zoals opgenomen in artikel 1, Bijlage 2 CAO.

BIJLAGE 2

LOONTABELLEN SCHOENINDUSTRIE

Artikel 1

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1 CAO

met ingang van 1 april 1997²⁾ ³⁾

Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
Aanloop- schaal (art. 11, CAO)	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
0 periodie- ken ¹⁾	2.436,81	2.436,81	2.444,49	2.454,23	2.461,92	2473,45
1e periodiek	2.653,21	2.653,21	2.668,59	2.688,06	2.703,44	2.726,50
2e periodiek	2.662,95	2.662,95	2.678,84	2.696,78	2.713,69	2.736,75
3e periodiek	2.673,71	2.673,71	2.688,06	2.709,59	2.726,50	2.747,51
4e periodiek	2.684,48	2.684,48	2.700,88	2.720,86	2.736,75	2.759,30
5e periodiek	2.694,21	2.694,21	2.709,08	2.731,11	2.747,51	2.767,50
6e periodiek	2.703,44	2.703,44	2.720,86	2.741,88	2.759,30	2.783,39
7e periodiek	2.711,64	2.711,64	2.731,11	2.754,18	2.767,50	2.796,20
8e periodiek			2.741,88	2.764,94	2.783,39	2.811,06
9e periodiek			2.754,18	2.777,24	2.796,71	2.880,76

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

³⁾ Noot van CAO-partijen:

Met ingang van 1 april 1997 is een nieuwe schaal ingevoegd. Deze komt in plaats van de deze datum geldende minimum garantieschaal. Tengevolge hiervan dienen de periodieken toegekend aan werknemers die op 1 april 1997 reeds in dienst waren eenmalig met 1 verhoogd te worden.

Een werknemer die voor 1 april 1997 ingedeeld was in de schaal behorende bij 0 periodieken (was: minimum garantieloon) wordt m.i.v 1 april 1997 derhalve ingedeeld in de schaal behorend bij 1 periodiek, een werknemer die voor 1 april 1997 ingedeeld was in de schaal behorend bij 1 periodiek, wordt m.i.v 1 april 1997 derhalve ingedeeld in de schaal behorend bij 2 periodieken enz.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met ingang van 1 april 1998

Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
Aanloop- schaal (art. 11, CAO)	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
0 periodie- ken ¹⁾	2.473,36	2.473,36	2.481,16	2.491,04	2.498,85	2.510,55
1e periodiek	2.693,01	2.693,01	2.708,62	2.728,38	2.743,99	2.767,40
2e periodiek	2.702,89	2.702,89	2.719,02	2.737,23	2.754,39	2.777,80
3e periodiek	2.713,82	2.713,82	2.728,38	2.750,23	2.767,40	2.788,73
4e periodiek	2.724,74	2.724,74	2.741,39	2.761,68	2.777,80	2.800,69
5e periodiek	2.734,63	2.734,63	2.749,71	2.772,08	2.788,73	2.809,01
6e periodiek	2.743,99	2.743,99	2.761,68	2.783,00	2.800,69	2.825,14
7e periodiek	2.752,31	2.752,31	2.772,08	2.795,49	2.809,01	2.838,14
8e periodiek			2.783,00	2.806,41	2.825,14	2.853,23
9e periodiek			2.795,49	2.818,90	2.838,66	2.923,97

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

met ingang van 1 oktober 1998

Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
Aanloop- schaal (art. 11, CAO)	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
0 periodie- ken ¹⁾	2.498,09	2.498,09	2.505,97	2.515,96	2.523,84	2.535,66
1e periodiek	2.719,94	2.719,94	2.735,70	2.755,67	2.771,43	2.795,07
2e periodiek	2.729,92	2.729,92	2.746,21	2.764,60	2.781,94	2.805,58
3e periodiek	2.740,96	2.740,96	2.755,67	2.777,73	2.795,07	2.816,61
4e periodiek	2.751,99	2.751,99	2.768,80	2.789,29	2.805,58	2.828,70
5e periodiek	2.761,97	2.761,97	2.777,21	2.799,80	2.816,61	2.837,10
6e periodiek	2.771,43	2.771,43	2.789,29	2.810,83	2.828,70	2.853,39
7e periodiek	2.779,84	2.779,84	2.799,80	2.823,44	2.837,10	2.866,52
8e periodiek			2.810,83	2.834,48	2.853,39	2.881,76
9e periodiek			2.823,44	2.847,09	2.867,05	2.953,21

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Artikel 2

Leeftijdspersentages

- a. De lonen voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar worden, met uitzondering van de aanloopschaal, van de in artikel 1 genoemde bedragen afgeleid overeenkomstig de volgende, per 1 april 1997¹⁾ gewijzigde, leeftijdspersentageschaal:
- | | |
|----------------|----------------|
| 15 jaar: 40% | 19 jaar: 70% |
| 16 jaar: 47,5% | 20 jaar: 77,5% |
| 17 jaar: 55% | 21 jaar: 85% |
| 18 jaar: 62,5% | 22 jaar: 92,5% |
- b. Deze gewijzigde leeftijdspersentageschaal geldt voor werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.
- c. Het voor de leeftijd van de werknemer geldende loon geldt met ingang van de betalingsperiode volgende op diens verjaardag.²⁾

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ De Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag is onverkort van toepassing.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. Voor jeugdigen in opleiding geldt een afwijkende regeling, genoemd in artikel 11, CAO.

Artikel 3

Als regel zal een werknemer van 23 jaar en ouder, te rekenen vanaf de datum van zijn indiensttreding, dan wel, indien hij vóór het bereiken van de 23-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is getreden, te rekenen vanaf de datum, waarop hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, gedurende niet langer dan 3 jaar worden geplaatst in een functie, die is ingedeeld in de functieloongroep 1 of 2.

Alleen met toestemming van CAO-partijen kan ten aanzien van een bepaalde werknemer van deze regel worden afgeweken.

Een daartoe strekkend met redenen omkleed verzoek dient tijdig vóór het verstrijken van de genoemde termijn van 3 jaar bij CAO-partijen worden ingediend.

Artikel 4

Bij zijn indiensttreding wordt aan de werknemer medegedeeld in welke functieloongroep hij wordt ingedeeld.

Artikel 5

Telkens met ingang van de loonweek, waarin 1 juli valt, schuift de werknemer in de voor zijn functieloongroep geldende schaal op naar het voor het volgende periodiek aangegeven bedrag, totdat het einde van de schaal is bereikt.

Artikel 6

Indien arbeidstijd is verzuimd, zal, indien dit verzuim volgens de bepalingen van deze CAO niet voor vergoeding in aanmerking komt, het loon naar evenredigheid worden verminderd.

Artikel 7

Indien voor een onderneming afzonderlijk een functieclassificatie is opgesteld, zullen CAO-partijen de bijbehorende loonschalen en periodieke verhogingen vaststellen.

Artikel 8

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2,
Bijlage 1 CAO

met ingang van 1 april 1997²⁾³⁾

Loongroep/ Functiejaren	A	B	C	D	E	F
Aanloop- schaal (art. 11, CAO)	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
0 periodie- ken ¹⁾	2.492,67	2.505,74	2.523,93	2.548,28	2.580,05	2.607,21
1e periodiek	2.764,94	2.791,08	2.827,46	2.876,15	2.939,70	2.994,03
2e periodiek	2.777,24	2.805,43	2.843,35	2.891,01	2.958,15	3.012,48
3e periodiek	2.791,08	2.818,75	2.857,19	2.909,46	2.970,45	3.029,90
4e periodiek	2.805,94	2.832,08	2.874,10	2.923,30	2.986,85	3.048,35
5e periodiek	2.818,75	2.843,35	2.888,96	2.938,68	3.004,79	3.065,26
6e periodiek	2.832,08	2.864,36	2.906,39	2.954,56	3.019,65	3.080,13
7e periodiek	2.843,35	2.879,74	2.920,74	2.970,96	3.034,51	3.098,06
8e periodiek	2.864,36	2.893,58	2.937,14	2.991,46	3.052,45	3.113,95
9e periodiek	2.879,74	2.909,46	2.952,51	3.013,50	3.068,34	3.134,45

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

³⁾ Noot van CAO-partijen:

Met ingang van 1 april 1997 is een nieuwe schaal ingevoegd. Deze komt in plaats van de tot deze datum geldende minimum garantieschaal. Tengevolge hiervan dienen de periodieken toegekend aan werknemers die op 1 april 1997 reeds in dienst waren eenmalig met 1 verhoogd te worden.

Een werknemer die voor 1 april 1997 ingedeeld was in de schaal behorend bij 0 periodieken (was: minimum garantieloon), wordt m.i.v 1 april 1997 derhalve ingedeeld in de schaal behorend bij 1 periodiek, een werknemer die voor 1 april 1997 ingedeeld was in de schaal behorend bij 1 periodiek, wordt m.i.v 1 april 1997 derhalve ingedeeld in de schaal behorend bij 2 periodieken enz.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met ingang van 1 april 1998

Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
Aanloop- schaal (art. 11, CAO)	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
0 periodie- ken ¹⁾	2.530,06	2.543,32	2.561,79	2.586,50	2.618,75	2646,32
1e periodiek	2.806,41	2.832,94	2.869,87	2.919,29	2.983,80	3.038,94
2e periodiek	2.818,90	2.847,51	2.886,00	2.934,38	3.002,52	3.057,66
3e periodiek	2.832,94	2.861,03	2.900,05	2.953,10	3.015,01	3.075,35
4e periodiek	2.848,03	2.874,56	2.917,21	2.967,15	3.031,65	3.094,08
5e periodiek	2.861,03	2.886,00	2.932,30	2.982,76	3.049,86	3.111,24
6e periodiek	2.874,56	2.907,33	2.949,98	2.998,88	3.064,94	3.126,33
7e periodiek	2.886,00	2.922,93	2.964,55	3.015,53	3.080,03	3.144,53
8e periodiek	2.907,33	2.936,98	2.981,19	3.036,33	3.098,24	3.160,66
9e periodiek	2.922,93	2.953,10	2.996,80	3.058,70	3.114,36	3.181,47

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

met ingang van 1 oktober 1998

Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
Aanloop- schaal (art. 11, CAO)	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
0 periodie- ken ¹⁾	2.555,36	2.568,76	2.587,41	2.612,36	2.644,94	2.672,78
1e periodiek	2.834,48	2.861,27	2.898,57	2.948,49	3.013,63	3.069,32
2e periodiek	2.847,09	2.875,98	2.914,86	2.963,72	3.032,55	3.088,24
3e periodiek	2.861,27	2.889,64	2.929,05	2.982,64	3.045,16	3.106,10
4e periodiek	2.876,51	2.903,30	2.946,38	2.996,82	3.061,97	3.125,02
5e periodiek	2.889,64	2.914,86	2.961,62	3.012,58	3.080,36	3.142,35
6e periodiek	2.903,30	2.936,40	2.979,48	3.028,87	3.095,59	3.157,59
7e periodiek	2.914,86	2.952,16	2.994,19	3.045,68	3.110,83	3.175,98
8e periodiek	2.936,40	2.966,35	3.011,01	3.066,70	3.129,22	3.192,27
9e periodiek	2.952,16	2.982,64	3.026,77	3.089,29	3.145,51	3.213,28

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Met ingang van 1 april 1997 is de vakvolwassen leeftijd verhoogd van 21 jaar naar 23 jaar. Dit geldt uitsluitend voor de werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden. Werknemers van 21 en 22 jaar die op 31 maart 1997 reeds in dienst waren behouden derhalve hun aanspraak op de eindejaarsuitkering.

Artikel 9

Artikel 2 tot en met 7 Bijlage 2 CAO zijn van overeenkomstige toepassing

Artikel 10

Eindejaarsuitkering

1. a. De werkgever zal aan de werknemers van 23 jaar en ouder en aan werknemers van 21 tot 23 jaar die op 31 maart 1997 reeds in dienst waren een eindejaarsuitkering verstrekken: in 1997 f 439,-, in 1998 f 450,-.
- c. Aan werknemers die na 1 januari in dienst treden en/of voor het einde van het kalenderjaar de dienstbetrekking beëindigen, wordt de uitkering verstrekt op basis van per maand dienstverband: in 1997 f 36,58 en in 1998 f 37,50.
Voor de berekening van de aanspraken wordt een periode van minder dan een halve maand verwaarloosd en een periode van een halve maand of meer voor een hele maand geteld.
Werknemers die minder dan (gemiddeld) 38 uur per week werk-

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- zaam zijn ontvangen een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
- d. Werknemers beneden 23 jaar ontvangen in plaats van de in de vorige leden geregelde bedragen een percentage daarvan, overeenkomstig de leeftijdspercentageschaal uit artikel 2, Bijlage 2 CAO.
 - e. Wanneer een werknemer wegens ziekte geen arbeid heeft kunnen verrichten, behoudt hij zijn recht op eindejaarsuitkering echter niet langer dan gedurende 1 jaar.

BIJLAGE 3

FUNCTIELIJST MET GROEPSINDELING SCHOENINDUSTRIE

In deze functielijst zijn opgenomen de meest voorkomende productie-functies in de schoenindustrie, gerangschikt per afdeling en per loongroep.

De navolgende afdelingen (met onderverdeling) worden onderscheiden:

10. Modelafdeling
20. Overledersnijderij en -stanserij
30. Schachtbewerking
31. Voorbewerking
32. Stikkerij
33. Nabewerking
40. Onderwerkstanserij
50. Zool- en Hakbewerking
51. Zoolbewerking
52. Hakbewerking
60. Zwikkerij
70. Opzolerij
71. Zoolbevestiging
72. Hakbevestiging
80. Schoenafwerking
81. Schrooierij
82. Schuurderij
83. Afwerking
90. Magazijnfuncties

10. MODELAFDELING

Loongroep 3

10.02. Patroonafmaker

Loongroep 6

10.01. Handgradeerder

20. OVERLEDERSNIJDERIJ EN -STANSERIJ

Loongroep 3

20.06. Textielsnijder (Textielstanser)

20.08. Kunstmateriaalstanser

Loongroep 4

20.04. Garnituursnijder (Garnituurstanser)

20.05. Voeringsnijder (Voeringstanser)

20.07. Lintmes-textielsnijder

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loongroep 5

- 20.03. Intuiger (Bijsnijder, Bijstanser)
- 20.09. Controleur Snijderij

Loongroep 6

- 20.01. Oversnijder
- 20.02. Overlederstanser

30. SCHACHTBEWERKING

31. Voorbewerking

Loongroep 2

- 31.04. Aftekenaar
- 31.05. Lijmer (cementeerder)
- 31.11. Versterking-tegenplakker
- 31.13. Vlechter

Loongroep 3

- 31.01. Stempelaar Schachtdelen
- 31.06. Omboeker
- 31.07. Omboeker van zelflijmende omboekmachine
- 31.08. Kantbrander
- 31.09. Overlederopplakker
- 31.10. Voeringplakker
- 31.12. Perforeerder (Uitsponser)
- 31.14. Ringer (Haakzetter)
- 31.15. Knoop- en gespaanzetter

Loongroep 4

- 31.02. Splitter (Egaliseerder)
- 31.03. Schalmer (Schifter)

32. Stikkerij

Loongroep 3

- 32.02. Voeringstikker
- 32.03. Spanner (Zigzag-stikker)
- 32.06. Platstikker
- 32.07. Biesstikker
- 32.08. Bandaanstikker (Tongstikker)
- 32.09. Boordbandaanstikker (Boorder)

Loongroep 4

- 32.01. Schoenstikker
- 32.04. Oplegger (Kransstikker, Neusstikker, Voorbladstikker)
- 32.05. Sierstikker (Figuurstikker)
- 32.10. Rondstikker
- 32.11. Zoolstikker
- 32.12. Controleur stikkerij

33. Nabewerking

Loongroep 1

- 33.03. Afmaker (Afwerker)
- 33.04. Overlederkantverver (Kantjesverver)
- 33.07. Rijger

Loongroep 2

- 33.01. Uitwrijver
- 33.05. Walker (Voorvormer)

Loongroep 3

- 33.02. Boordbandomtrekker
- 33.06. Omtrekker (Keerder)

40. ONDERWERKSTANSERIJ

Loongroep 3

- 40.04. Kunstproduktstanser
- 40.05. Hakstanser (Achterlapstanser)
- 40.06. Bijstanser

Loongroep 5

- 40.01. Zoolstanser
- 40.02. Crouponstanser
- 40.03. Hals- en lieslederstanser

50. ZOOL- EN HAKBEWERKING

51. Zoolbewerking

Loongroep 2

- 51.02. Binnenzoolgroeflijmer
- 51.03. Binnenzoolgroefopzetter
- 51.04. Binnenzoolgroefversterker
- 51.09. Zoolschuurder (Nerfschuurder)
- 51.10. Zoolruwer
- 51.12. Cambreurhechter
- 51.14. Zoolvormer (zoolperser)
- 51.15. Stempelaar onderwerkdelen

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

51.16. Onderwerklijmer (Zoolcementeerder)

Loongroep 3

- 51.01. Binnenzoolgroever
- 51.05. Plyribopzetter
- 51.06. Zoolsnijder
- 51.07. Zoolegaliseerder (Zoolsplitser)
- 51.08. Zoolschrooier
- 51.11. Onderwerk-schifter (Onderwerkschalmer)
- 51.13. Zoolbekleder

52. Hakbewerking

Loongroep 2

- 52.01. Omloperhechter (Kederhechter)
- 52.02. Hakbouwer
- 52.04. Hakuitkorter
- 52.05. Hakfrontschuurder

Loongroep 3

- 52.03. Hakperser
- 52.04. Hakbekleder

60. ZWIKKERIJ

Loongroep 1

- 60.22. Kramwipper

Loongroep 2

- 60.03. Binnenzooleffenaar
- 60.04. Contrefortinzetter
- 60.05. Neusinzetter
- 60.06. Hielhechter (Vastzetter)
- 60.09. Inleester
- 60.23. Overlederafsnijder
- 60.24. Binnennaadegaliseerder
- 60.26. Boordbeklopper
- 60.28. Randbeklopper

Loongroep 3

- 60.01. Bijtuiger (Vorbereider)
- 60.02. Binnenzoolhechter
- 60.08. Doorzetter
- 60.15. Neusinbinder automatisch

60.18. Hielzwikker (Boordzwikker)

Loongroep 4

60.10. Cosy-zwikker (Cosy-inleester)

60.12. Handzwikker

60.14. Neusbinder

60.16. Binnennaaiër

60.17. Zijzwikker (gelengzwikker)

60.20. Flexiblekrammer

60.21. Californiazwikker

60.25. Aanklopper

60.27. Randhechter

Loongroep 5

60.07. Overhaler

60.11. Handoverhaler en zwikker

60.13. Neuszwikker

60.19. Lijmzwikker

60.29. Rondomzwikker

60.30. Handnaaiër

70. OPZOLERIJ

71. Zoolbevestiging

Loongroep 2

71.08. Groefopener

71.11. Groeflijmer (Groefcementeerder)

71.12. Groefsluiter

71.14. Zoolklopper (Glätter)

Loongroep 3

71.01. Inballer

71.02. Ruwer

71.03. Schoenlijmer (Schoencementeerder)

71.04. Opzoler (Zolperser)

71.07. Zoolbesnijder (Zoolgroever)

71.13. Boordklinker (Achteromklinker)

80. SCHOENAFWERKING

81. Schrooierij

Loongroep 3

81.03. Halskantschrooier (Halskantuitsteker)

81.04. Achterlapschrooier

81.05. Hakboordschrooier

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loongroep 4

- 71.05. Schoenvulcaniseerder
- 71.06. Zoolpenner (Houtenpenner)
- 71.09. Aflapper
- 71.10. Doornaaier

72. Hakbevestiging

Loongroep 2

- 72.02. Hakfrontbevestiger

Loongroep 3

- 72.01. Hakaanpasser (Zoolafsnijder)
- 72.03. Hakzetter
- 72.04. Achterlapbevestiger (Brosser)

Loongroep 4

- 81.01. Schrooier (Frezer)
- 81.02. Kantschrooier

82. Schuurderij

Loongroep 2

- 82.01. Zool- en achterlapschuurder (Voorschuurder)

Loongroep 3

- 82.02. Zool- en achterlapbimser (Fijn schuurder)
- 82.03. Kantschuurder
- 82.04. Hakfrontbimser

Loongroep 4

- 82.05. Hakschuurder

83. Afwerking

Loongroep 1

- 83.04. Hakbiezer
- 83.20. Veterrijger

Loongroep 2

- 83.01. Kantprikker (Prikopzetter)
- 83.03. Zoolversierder
- 83.05. Kantverver
- 83.07. Hakpolijster

- 83.08. Zool- en achterlapverver
- 83.09. Zooluitpoetser
- 83.11. Zoolstempelaar
- 83.14. Inlegzoolinplakker
- 83.15. Schoenreiniger (Afwasser, Suèdeschoonmaken)
- 83.16. Napoetser
- 83.22. Stempelaar etiketten

Loongroep 3

- 83.02. Steekopzetter (Stripper)
- 83.06. Kantzetter (Kantlikker)
- 83.10. Uitleester
- 83.13. Garneringsbevestiger
- 83.16. Krimper (Bügler, Föhner, Afvlammer)
- 83.17. Dresser (Dressingsspuiter)
- 83.23. Inpakker schoenen

Loongroep 4

- 83.12. Uitsnijder (Figuuruitsnijder, Voeringuitsnijder)
- 83.19. Verfrepateur (Lakrepateur)

Loongroep 6

- 83.21. Eindcontroleur finish
- 83.24. Schoen-repateur

90. MAGAZIJN-FUNCTIES

Loongroep 3

- 90.02. Magazijnbediende fournituren

Loongroep 4

- 90.03. Magazijnbediende expeditie

Loongroep 5

- 90.01. Magazijnbediende overleder en voering

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 4

FUNCTIE-INDELING

LEDERWARENINDUSTRIE

Artikel 1 (= artikel 19, lid 1 t/m 5 oud)

1. De werknemers worden, al naar gelang van hun bekwaamheid, ingedeeld in 6 groepen.
2. De indeling van jeugdige werknemers van 15 t/m 23 jaar in een van de nader genoemde groepen zal uiterlijk één jaar na indiensttreding geschieden.
3. Aan elke werknemer op wie lid 1 van toepassing is, wordt schriftelijk medegedeeld in welke van de 6 groepen hij ingedeeld is. Van de werknemer kan verlangd worden, dat hij tekent voor ontvangst van deze mededeling.
4. Voor de groepsindeling gelden met ingang van 1 januari 1992 de volgende eisen:

Groep 1: Ongeschoolde werknemers

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter waarvoor geen praktijkervaring en/of scholing noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

De indeling in loongroep 1 wordt gemaximeerd op twee jaar.

Groep 2: Geschoolde werknemers

Het verrichten van vrij eenvoudige werkzaamheden, waarvoor enige theoretische kennis nodig is. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

De indeling in loongroep 2 wordt gemaximeerd op twee jaar.

Groep 3: In één functie ervaren werknemers

Het uitvoeren van minder eenvoudige werkzaamheden, waarvoor enige theoretische kennis alsmede praktijkervaring in één bepaalde functie noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Groep 4: In meerdere functies ervaren werknemers

Het verrichten van moeilijke, enigszins samengestelde werkzaamheden, waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring opgedaan in meerdere functies gewenst zijn. De werkzaamheden worden in een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Groep 5: Algeheel vakbekwame/ervaren werknemers
Het uitvoeren van samengestelde werkzaamheden, welke ruime theoretische kennis, algemene ontwikkeling en praktijkervaring vragen. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid en het tonen van initiatieven. Vaak wordt er leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.

Groep 6: Volledig vakbekwame specialisten
Het uitvoeren van zeer samengestelde werkzaamheden welke theoretische kennis behoeven op basis van een meerderjarige opleiding, alsmede een uitstekende algemene ontwikkeling, volledige vakbekwaamheid en praktijkervaring, zodanig dat gesproken kan worden van een specialist. Het werk vraagt volledige zelfstandigheid en het is noodzakelijk om initiatieven te ontplooiën. Er wordt leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.

5. Per bedrijf kunnen de collectieve groepsaanduidingen nader worden omschreven door de functiebenamingen en/of prestatienormen uit eigen bedrijf, en wel op zodanige wijze dat de werknemers een duidelijk inzicht krijgen in de gewijzigde methodiek.
Deze nadere groepsomschrijvingen kunnen desgewenst ook door groepen van gelijksoortige bedrijven worden overeengekomen.

Artikel 2

Functiejaren

Onder functiejaren wordt verstaan het aantal volle kalenderjaren waarin de werknemer in dienst van eenzelfde werkgever in eenzelfde groep is ingedeeld na het jaar waarin hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 5

LOONTABELLEN LEDERWARENINDUSTRIE

Artikel 1

De bruto maandlonen voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 4 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week

met ingang van 1 april 1997²⁾³⁾

Aanloop- schaal, art., 11, CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
	1	2	3	4	5	6
Loongroep/ Functiejaren						
0 functie- jaren ¹⁾	2.396,06	2.409,39	2.422,97	2.435,78	2.449,62	2.462,94
1 functiejaar	2.571,73	2.598,38	2.625,54	2.651,16	2.678,84	2.705,49
2 functiejaar	2.583,00	2.610,68	2.635,79	2.662,95	2.693,19	2.721,38
3 functiejaren	2.595,30	2.621,95	2.647,58	2.675,25	2.708,05	2.735,21
4 functiejaren	2.608,11	2.633,23	2.659,36	2.687,04	2.722,40	2.750,59
5 functiejaren	2.618,88	2.645,01	2.672,69	2.699,34	2.737,26	2.765,45
6 functiejaren		2.656,29	2.683,96	2.710,61	2.752,64	2.781,34
7 functiejaren				2.722,91	2.769,04	2.796,71

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

²⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

³⁾ Met ingang van 1 april 1997 is een nieuwe schaal ingevoegd. Deze komt in plaats van de tot deze datum geldende schaal behorende bij 0 functiejaren (was: minimum garantieloon).

Tengevolge hiervan dienen de functiejaren toegekend aan werknemers die op 1 april 1997 reeds in dienst waren eenmalig met 1 verhoogd te worden.

Een werknemer die voor 1 april 1997 ingedeeld was in de schaal behorende bij 0 functiejaren (was: minimum garantieloon) wordt met ingang van 1 april 1997 derhalve ingedeeld in de schaal behorende bij 1 functiejaar, een werknemer die voor 1 april 1997 ingedeeld was in de schaal behorende bij 1 functiejaar wordt met ingang van 1 april 1997 derhalve ingedeeld in de schaal behorend bij 2 functiejaren enz.

met ingang van 1 januari 1998²⁾)

Aanloop- schaal , art., 11, CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
	1	2	3	4	5	6
Loongroep/ Functiejaren						
0 functie- jaren ¹⁾	2.396,06	2.409,39	2.422,97	2.435,78	2.449,62	2.462,94
1 functiejaar	2.571,73	2.598,38	2.625,54	2.651,16	2.678,84	2.705,49
2 functiejaar	2.583,00	2.610,68	2.635,79	2.662,95	2.693,19	2.721,38
3 functiejaren	2.595,30	2.621,95	2.647,58	2.675,25	2.708,05	2.735,21
4 functiejaren	2.608,11	2.633,23	2.659,36	2.687,04	2.722,40	2.750,59
5 functiejaren	2.618,88	2.645,01	2.672,69	2.699,34	2.737,26	2.765,45
6 functiejaren	2.629,69	2.656,29	2.683,96	2.710,61	2.752,64	2.781,34
7 functiejaren	2.640,55	2.667,62	2.695,28	2.722,91	2.769,04	2.796,71
8 functiejaren		2.679,00	2.706,64	2.735,27	2.785,54	2.812,17
9 functiejaren				2.747,68	2.802,13	2.827,71

¹⁾ Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

²⁾ Noot van CAO-partijen:

Met ingang van 1 januari 1998 is het aantal functiejaren met twee uitgebreid. Voor het overige is de tabel zoals deze geldt per 1 april 1997 ongewijzigd.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met ingang van 1 april 1998

Aanloop- schaal , art., 11, CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
	1	2	3	4	5	6
Loongroep/ Functiejaren						
0 functie- jaren ¹⁾ ²⁾	2.432,00	2.445,53	2.459,31	2.472,32	2.486,36	2.499,89
1 functiejaar	2.610,30	2.637,35	2.664,92	2.690,93	2.719,02	2.746,07
2 functiejaar	2.621,75	2.649,84	2.675,32	2.702,89	2.733,59	2.762,20
3 functiejaren	2.634,23	2.661,28	2.687,29	2.715,38	2.748,67	2.776,24
4 functiejaren	2.647,23	2.672,72	2.699,25	2.727,34	2.763,24	2.791,85
5 functiejaren	2.658,16	2.684,69	2.712,78	2.739,83	2.778,32	2.806,93
6 functiejaren	2.669,14	2.696,13	2.724,22	2.751,27	2.793,93	2.823,06
7 functiejaren	2.680,16	2.707,63	2.735,71	2.763,76	2.810,57	2.838,66
8 functiejaren		2.719,18	2.747,24	2.776,30	2.827,32	2.854,35
9 functiejaren				2.788,89	2.844,17	2.870,12

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

²⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

met ingang van 1 oktober 1998

Aanloop- schaal , art., 11, CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
	1	2	3	4	5	6
Loongroep/ Functiejaren						
0 functie- jaren ¹⁾	2.456,32	2.469,98	2.483,91	2.497,04	2.511,23	2.524,89
1 functiejaar	2.636,40	2.663,72	2.691,57	2.717,84	2.746,21	2.773,53
2 functiejaar	2.647,96	2.676,33	2.702,08	2.729,92	2.760,92	2.789,82
3 functiejaren	2.660,57	2.687,89	2.714,16	2.742,53	2.776,16	2.804,00
4 functiejaren	2.673,71	2.699,45	2.726,25	2.754,62	2.790,87	2.819,76
5 functiejaren	2.684,74	2.711,53	2.739,91	2.767,23	2.806,10	2.835,00
6 functiejaren	2.695,83	2.723,09	2.751,46	2.778,78	2.821,87	2.851,29
7 functiejaren	2.706,96	2.734,71	2.763,06	2.791,39	2.838,68	2.86,05
8 functiejaren		2.746,37	2.774,72	2.804,06	2.855,59	2.882,89
9 functiejaren				2.816,78	2.872,61	2.898,82

¹⁾ Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Artikel 2

Leeftijdpercentages

- De lonen voor jeugdigen worden afgeleid van de lonen die voor 23-jarigen met 0 functiejaren in de betreffende loongroep gelden, met de volgende percentages:

15 jaar: 40%	19 jaar: 70%
16 jaar: 47,5%	20 jaar: 77,5%
17 jaar: 55%	21 jaar: 85%
18 jaar: 62,5%	22 jaar: 92,5%
- Voor jeugdigen in opleiding geldt een afwijkende regeling, genoemd in artikel 11.
- Het voor de leeftijd van de werknemer geldende loon geldt met ingang van de betalingsperiode volgende op diens verjaardag.

Artikel 3

Bij promotie naar een hogere loongroep in de onderneming wordt in elk geval het verschil in beloning tussen de groepen bij 0 functiejaren toegerekend; met het dan ontstane bedrag wordt de werknemer op het naast-hogere bedrag ingeschaald.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bij overplaatsing naar een lagere loongroep in het bedrijf, zal het aantal functie jaren zodanig worden vastgesteld dat het loon tot de afloopdatum van de CAO gelijk blijft aan het loon dat de werknemer vóór de overplaatsing ontving.

Artikel 4

Het inkomen van de werknemers wordt verhoogd met:
f 11,00 per week voor werknemers die in het bezit zijn van een diploma als bedoeld in artikel 56 van de wet op het Nijverheidsonderwijs, dan wel in het bezit zijn van het vakdiploma L: „Onder Rijkstoezicht gediplomeerd vervaardiger van lederwaren”
f 2,20 per week voor werknemers beneden de 18 jaar die vakonderwijs ontvangen aan de cursus van de Commissie Vakopleiding Vervaardiger van Lederwaren dan wel een andere door de Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten erkende cursus.

Artikel 5

Aan meewerkende voorlieden zal worden uitbetaald een bedrag gelijk aan het loon dat de onder hen gestelde, volwassen werknemers gemiddeld ontvingen vermeerderd met een toeslag van tenminste 10% en ten hoogste 15%.

Artikel 6

Geschillen inzake de vaststelling van de lonen dienen aan CAO-partijen te worden voorgelegd.

Artikel 7

Werknemers, die aan de volgende eisen voldoen:

- leeftijd ten minste 50 jaar
- diensttijd in de betrokken onderneming ten minste 10 jaar, zullen, wanneer als gevolg van verminderd prestatievermogen blijkt medische indicatie (gegevens door een bedrijfsarts, eventueel een andere medicus), dan wel als gevolg van technische of organisatorische maatregelen in het bedrijf, hun loon achteruit gaat, hetzij doordat zij in een lagere loongroep moeten worden geplaatst, hetzij doordat hun kwantitatieve prestaties verminderen een toeslag ontvangen, gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe loon, echter slechts voor zover het achteruit gaan van het loon aan een of meer van de bovengenoemde omstandigheden is toe te schrijven, en met dien verstande dat als oude loon geldt het bedrag, dat zij in het laatste jaar,

vooraangaande aan het intreden van de wijziging gemiddeld hebben verdiend.

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers aan wie een volle of gedeeltelijke uitkering is toegekend krachtens de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 8

Eindejaarsuitkering

1. a. De werkgever zal aan het einde van het jaar aan de werknemer die onafgebroken sedert 1 januari in dienst is geweest een extra-uitkering toekennen. De genoemde uitkering bedraagt 2% van het bij de werkgever over het volle kalenderjaar verdiende inkomen exclusief vakantietoeslag, waarin begrepen eventuele uitkeringen uit hoofde van de ziektewet of – ingeval van werktijdbeperking – de wachtgeld- en werkloosheidsregeling.
- b. Indien een werknemer geen vol kalenderjaar in dienst van de werkgever is, zal hem een evenredig deel van de in lid 1 genoemde uitkering worden verstrekt. Werknemers met wie vóór de uitkeringsdatum het dienstverband met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn werd beëindigd, ontvangen op de uitkeringsdatum eveneens een evenredig deel, tenzij dit ontslag op staande voet geschiedde.
- c. In geval in een onderneming reeds voorzieningen bestaan inzake winstdeling, gratificatie of andere soortgelijke periodieke uitkeringen zullen de bonden – desgevraagd – met de werkgever in overleg treden over de vraag in hoeverre en met welke fasering de bestaande regelingen geheel of ten dele in mindering gebracht kunnen worden op de in dit artikel geregelde uitkering.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE A

BIJLAGE INZAKE OVERGANGSMAATREGEL VOOR
WERKNEMERS, DIE VOORHEEN ONDER DE CAO VOOR
BEAMBTEN VOOR DE SCHOENINDUSTRIE RESSORTEERDEN

Voor de werknemers die op het tijdstip van invoering van de integratie van de CAO's voor de Schoen- en Lederwarenindustrie onder de definitie Beambten Schoenindustrie ressorteren, blijven de afspraken van kracht zoals vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Beambten in de Schoenindustrie voor de periode 1 april 1993 tot en met 31 maart 1994 alsmede de bijbehorende nota van wijzigingen van 1 april 1994 tot en met 31 maart 1995.

Voor wat betreft de navolgende artikelen:

Art.1 de definities van leidinggevend en toezichhoudend personeel, administratief personeel, handelsreiziger.

Art.3 lid 9, 10 en 11 „aanstelling en registratie”.

Art. 4, 5 salarissen, loonsverhoging met aanhangsels A en B inzake de salarisregeling voor leidinggevend, toezichhoudend en administratief personeel.

Art.6 „arbeidsduur en overwerk”.

Art.7 lid 3,5,14,15 „vakantie”.

Art.8 lid 1 „vakantietoeslag”.

Art.11 lid 2 „ziekte”.

Art.16 sub A lid 1,5,6 en sub B „opzeggingstermijnen”.

Art.17 „wachtgeldregeling”.

Deze bepalingen zullen overeenkomstig de voor de CAO voor de Lederwaren- en Schoenindustrie gemaakte afspraken worden geïndexeerd.

BIJLAGE B

JEUGDSTATUUT

1. Waarom een jeugdstatuut

De jeugdigen in de bedrijven verdienen bijzondere aandacht als mensen, die verkeren in een periode van belangrijke lichamelijke en geestelijke ontwikkeling. Met hun intrede in het bedrijf treden de jeugdigen een nieuwe wereld binnen: de wereld van de volwassenen, terwijl zijzelf nog in een fase van groei naar lichamelijke en geestelijke volwassenheid verkeren. Het behoeft geen betoog, dat aan een harmonische groei ernstig afbreuk kan worden gedaan, als met de bijzondere levensfase, waarin de jeugdigen verkeren, geen rekening wordt gehouden en de jeugdigen worden behandeld als volwassenen of als „volwassenen in zakformaat”.

Een jeugdstatuut zal ertoe bijdragen de bedrijfsleiding en al degenen, die in het bedrijf met jeugdigen in contact komen, er op attent te maken, dat zij de jeugdigen als zodanig en dus anders dan volwassenen dienen te behandelen.

Om een mogelijk misverstand te voorkomen zij er de aandacht op gevestigd, dat met het voorgaande beslist niet wordt bedoeld dat de jeugdigen in de watten gelegd en in alle opzichten ontzien zouden moeten worden. Dit zou immers hun groei naar volwassenheid eerder belemmeren dan bevorderen.

Evenmin wil hiermee gezegd zijn, dat het op de weg van de bedrijfsleiding zou liggen bij de intrede van jeugdigen in het bedrijfsleven de taak van de ouders/opvoeders of de taak van de school over te nemen.

Het bedrijf heeft zijn eigen plaats en zijn eigen doelstelling en de jeugdigen worden in het bedrijf opgenomen, om aan de verwezenlijking van deze doelstelling mede te werken. Niet alleen in het belang van de jeugdigen, maar ook in het belang van het bedrijf dienen op de eerste plaats de bedrijfsleiding, maar daarnaast ook al degenen, die in het bedrijf met jeugdigen in aanraking komen, zich te realiseren, dat zij aan de jeugdigen niet dezelfde eisen mogen stellen als aan de volwassenen, dat de jeugdigen enige begeleiding nodig hebben, dat de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden er op gericht moeten zijn de jeugdigen te helpen bij hun groei naar volwassenheid en hun ontwikkeling tot een volwaardige medewerker van het bedrijf. In dit licht dient hetgeen hierna volgt te worden beschouwd.

2. Wat zijn jeugdigen

Dit begrip is niet precies af te palen. Voor de strekking van dit statuut zouden wij personen van 23 jaar of ouder in elk geval niet meer tot de jeugdigen willen rekenen.

Beneden deze leeftijd is er sprake van groei, die meebrengt, dat som-

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mige voorzieningen, die van belang zijn voor de jeugdigen die na school hun intrede doen in het bedrijfsleven, bij het stijgen van de leeftijd minder nodig en op een bepaald moment zelfs onnodig worden.

Zou men nog een onderscheid willen maken tussen jeugdigen in wijdere zin en jeugdigen in engere zin, dan lijkt de grens 18 jaar, die de Arbeidswet aanhoudt, wel geschikt, mits men deze niet te absoluut neemt.

3. Scholing en vorming

De wet stelt de tewerkstelling van een werknemer van 16 jaar afhankelijk van een aantal voorwaarden, waaronder deze, dat hij op één hele of twee halve werkdagen per week gedurende in totaal tenminste 8 uren in een door de Minister erkende inrichting of instelling, hetzij algemeen en op het beroep gericht onderwijs volgt, hetzij deelneemt aan een andere opleidings- of vormingscursus.

Ten aanzien van 16-jarigen, is bepaald dat zij slechts arbeid mogen verrichten indien zij het school-, les- of cursusjaar van dat onderwijs of die opleidings- of vormingscursus tot het einde volgen.

Gezien het grote belang, zowel voor de industrie als de jeugdigen, van een vakopleiding, die er op gericht is jeugdigen tot goede kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsprestaties te brengen, dienen, behalve de jeugdigen voor wie dit door de wet verplicht gesteld is, alle jongeren die hiervoor geschikt zijn en hiervan gebruik wensen te maken, in de gelegenheid gesteld te worden een op het vak gerichte opleiding te volgen. Hierbij kan zowel gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden tot vakopleiding binnen de bedrijven, in het kader van het Leerlingstelsel onder auspiciën van de SVGB, als wel van de mogelijkheden tot part-time dag- of avondonderwijs aan andere erkende scholingsinstituten voor de Lederwaren- en Schoenindustrie. Indien een werkende jongere die na de gedeeltelijke leerplicht nog geen 18 jaar is onderwijs wil volgen, dan zal de werkgever daar twee halve dagdiensten per week vrij voor geven. Wordt de jongere 18 in het cursusjaar dan zal de werkgever gelegenheid geven dat cursusjaar af te maken.

Het bovenstaande geldt ook voor het deelnemen aan levensscholen voor meisjes, alsmede voor jongens, voorzover deze niet reeds in arbeidstijd aan een cursus tot opleiding Vervaardiger van Lederwaren deelnemen.

4. Medische keuring

Jeugdigen van 16 jaar mogen alleen tewerk worden gesteld als zij in het bezit zijn van een verklaring van een geneeskundig ambtenaar van de Arbeidsinspectie of een door het districtshoofd van de Ar-

beidsinspectie aangewezen geneeskundige, waaruit blijkt, dat aan het verrichten van arbeid voor hen geen nadelen zijn verbonden.

Het verdient aanbeveling ook andere jeugdigen bij indiensttreding aan een medische keuring te onderwerpen.

5. Plaatsing

Bij de plaatsing van jeugdigen in opleidingen en functies, dient rekening te worden gehouden met hun lichamelijke en geestelijke aanleg en geschiktheid voor bepaalde werkzaamheden.

6. Introductie en begeleiding

Behoorlijke aandacht dient te worden besteed aan de introductie van jeugdige nieuwe werknemers in het bedrijf, speciaal waar het jeugdigen betreft, die na het verlaten van de school voor het eerst het bedrijfsleven binnentreden.

Deze introductie kan men het beste geleidelijk en in fasen doen verlopen. Zo dient de nieuweling op de dag van aankomst en onmiddellijk daarna op de hoogte gebracht te worden van de regels van het bedrijf, waar hij of zij direct mee te maken krijgt, zoals de aanvang en het einde van de werktijd, zijn plaats in de afdeling, de regels t.a.v. kantinegebruik, werkkleding e.d.

In een volgende fase dienen de arbeidsvoorwaarden en hun praktische consequenties, zoals loonvaststelling en -uitbetaling, sociale voorzieningen en de daarbij behorende uitvoeringsbepalingen en procedures, medegedeeld en toegelicht te worden.

De derde fase omvat het bijbrengen van enige kennis van de algemene gang van zaken in het bedrijf, zoals het productieproces en de plaats en taak van de diverse productieafdelingen daarin en de organisatie van het bedrijf als geheel en de taak van de verschillende staf- en hulpafdelingen, zoals administratie en personeelsdienst hierin.

Na de introductie dient ook aan de verdere begeleiding van jeugdigen aandacht te worden besteed. Een regelmatig contact, naast het werk, met nieuwe jeugdigen en hun ouders dient onderhouden te worden.

Dit contact kan zowel individueel als groepsgewijze plaatsvinden. Het regelmatig verstrekken van rapportjes over de vorderingen van de jeugdigen in het bedrijf, zowel aan de jeugdigen zelf als aan hun ouders is aan te bevelen.

7. Arbeidstijd

Jeugdigen beneden 18 jaar mogen geen ploegendienst en nachtarbeid verrichten. Jeugdigen beneden 16 jaar mogen als regel geen arbeid in fabriek of werkplaatsen verrichten. 16-jarige, niet schoolplichtige, jeugdigen mogen wel arbeid verrichten onder de voorwaarde dat

- a. zij algehele vrijstelling van de volledige leerplicht hebben;
- b. zij gedurende tenminste 2 werkdagen per week in een erkende

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- inrichting of instelling hetzij algemeen en op het beroep gericht onderwijs, hetzij een andere opleiding of vormingscursus volgen;
- c. zij geen arbeid verrichten op de onder a bedoelde werkdagen;
 - d. zij niet langer werken dan 8 uur per dag;
 - e. de voor de betrokken jeugdigen geldende normale wekelijkse arbeidsduur met tenminste 16 uur wordt verminderd.
8. Beloning
- a. Opschuiving bij bezit van diploma's
Voor jeugdigen, in het bezit van een van de navolgende diploma's of getuigschriften wordt bij de bepaling van het basisloon uitgegaan van de leeftijd van de betrokken jeugdige werknemer, vermeerderd met een half jaar. Voor jeugdigen in het bezit van diploma's genoemd onder a en b wordt uitgegaan van de leeftijd van de werknemer vermeerderd met één jaar.
Een en ander heeft betrekking op de volgende diploma's:
 - a. een getuigschrift dat zij met goed gevolg een tweejarige opleiding in het kader van het leerlingstelsel voor de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben doorlopen;
 - b. een getuigschrift waaruit blijkt dat zij met goed gevolg de 4-jarige opleiding in het kader van het leerlingstelsel voor de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben doorlopen.
 - b. Registratie prestaties
Onafhankelijk van het feit of de geleverde arbeidsprestatie van jeugdigen rechtstreeks gebruikt wordt voor de bepaling van de oververdiensde is het aanbevelenswaardig de geleverde arbeidsprestaties van jeugdigen te registreren en aan de betrokken jeugdigen kenbaar te maken. De geleverde arbeidsprestatie geeft n.l. zowel de bedrijfsleiding als de jeugdige werknemer een goede indicatie van zijn vorderingen op weg naar het vakmanschap in de door hem uitgeoefende functie en dientengevolge van zijn waarde voor het bedrijf.
 - c. Beloning voor vorderingen en prestaties
 - 1. De beloning van jeugdigen zal afhankelijk worden gesteld van hun vorderingen bij de gevolgde scholing en vorming en/of van hun prestaties.
 - 2. Aan jeugdigen zal worden betaald tenminste het loon dat voor hen geldt ingevolge het bepaalde in de bepalingen inzake de lonen.
 - d. Uitkering schooluren
Werknemers, die de leeftijd van 17 jaar doch nog niet van 18 jaar hebben bereikt en die niet (meer) partieel leerplichtig zijn, zullen op hun verzoek in de gelegenheid gesteld worden, met behoud van loon gedurende 2x een halve dag of gedurende één dag per

week aan een erkend opleidingsinstituut op het vak gericht onderwijs te volgen, onder voorwaarde dat ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond dat op de daartoe bestemde dagen ook inderdaad het op het vak gericht onderwijs wordt gevolgd. Voor zover de in de voorgaande volzin genoemde werknemers een opleiding volgen in het kader van het leerlingstelsel Lederwaren Schoenindustrie, is het voorgaande van overeenkomstige toepassing op leerlingen die ouder zijn dan 17 jaar.

9. Partieel leerplichtigen
 1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de c.a.o. vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de leerverplichtingen voldoet.
 2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de c.a.o. vastgestelde loon voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
 3. Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tussen de normale werktijd en de werktijd van de betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
 4. Op een dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
 5. Ingeval een werknemer toch op een van de bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de geldende overwerktoeslag in. Het werken op een z.g. schooldag of in de schoolvakantie brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.
10. Aan werkgevers wordt aanbevolen om jeugdige werknemers boven de sterkte op te nemen, om hen op te leiden tot geschoolde medewerk(st)ers, teneinde in de nabije toekomst hun kans op een arbeidsplaats in de bedrijfstak te vergroten respectievelijk te bevorderen.

Schoen- en Lederwarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op Bata Nederland B.V. te Best, Schoenfabriek Emma te Brunssum van de Stichting Bedrijven van het Fonds Sociale Instellingen ten behoeve van het personeel van de Staatsmijnen in Limburg, Werkvoorziening Midden Langstraat te Waalwijk en het Werkvoorzieningschap Noord-Kennemerland te Heerhugowaard.

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, 10 oktober 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.