

Confectie-Industrie 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8913

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 23-12-1997, nr. 247

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN GEWIJZIGDE
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE CONFECTIE-INDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vakraad voor de Confectie-Industrie namens de Vereniging van Confectie- en Tricotage-Ondernemingen FENECON als partij te ener zijde en de Industriebond FNV, de CNV Industrie- en Voedingsbond en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Confectie-Industrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat de wijziging van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

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

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 4 maart 1997 (Stcrt. 1997, nr. 48), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindendverklaren van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Confectie-Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder IV en V is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1998 de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Confectie-Industrie alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Confectie-Industrie, de statuten en het reglement van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Confectie-Industrie en de statuten van de Stichting Vakraad voor de Confectie-Industrie, eerder algemeen verbindend verklaard bij besluit van 4 maart 1997 (Stcrt. 1997, nr. 48), zulks met inachtneming van de navolgende door partijen gewijzigde c.q. toegevoegde bepalingen en van hetgeen onder III, IV en V is bepaald:

Artikel 36 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 36

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1 a. In afwijking van het in artikel 7A:1638c, lid 1, BW bepaalde terzake van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, is de werkgever verplicht:
 - het netto-salaris door te betalen, behoudens het bepaalde onder b, over de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid, waarbij perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte niet heeft gewerkt, worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid bij volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de AAW/WAO de AAW/WAO-uitkering, eventueel vermeerderd met de uitkering krachtens de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering als bedoeld in de SAVACO-CAO, aan te vullen tot 100% van het netto-salaris dat de werknemer verdient zou hebben, indien hij normaal gewerkt zou hebben.
In het geval de werknemer ten gevolge van gemoedsbezwaren geen aanvullende WAO-verzekering, als bedoeld in de SAVACO-CAO heeft gesloten, zal de aanvulling verminderd worden met het bedrag dat de werknemer van de aanvullende verzekering zou hebben ontvangen, indien hij wel deel had genomen aan deze verzekering.
- b. In afwijking van het bepaalde onder a is de werkgever niet verplicht het netto-salaris door te betalen:
 - over de eerste dag van ziekte bij de tweede en derde ziekmelding per kalenderjaar;

Confectie-Industrie 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- over de eerste twee dagen van ziekte bij de vierde en vijfde ziekmelding per kalenderjaar;
 - indien de werknemer recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet, in welk geval het netto salaris onder aftrek van deze uitkering wordt doorbetaald.
 - voor de toepassing van de vorige volzin wordt ter bepaling van het netto-salaris over een dag uitgegaan van de gemiddelde verdienste per dag op basis van een vijfdaagse werkweek overeenkomstig de systematiek van de Ziektewet zoals bepaald in bijlage VIII.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft de werkgever een vordering tot schadevergoeding jegens deze ander ten bedrage van het door hem betaalde loon met inachtneming van het bepaalde in artikel 6: 107a BW.”

Bijlage VIII wordt toegevoegd en gelezen als volgt:

„BIJLAGE VIII

WACHTDAGENREGELING IN RELATIE TOT WISSELENDE
ARBEIDSTIJDEN (ARTIKEL 36 LID 1 ONDER B)

Bij het bepalen van de omvang van een wachttag als bedoeld in artikel 36, eerste lid onder b, van de CAO is aansluiting gezocht bij de uitvoeringspraktijk van de wachtregelen op grond van de Ziektewet.

In dit kader kunnen de navolgende *situaties* worden onderscheiden:

1. de *voldtijd-werknemer* die op basis van een gemiddeld 37-urige werkweek op kalenderjaarbasis lineair het salaris per maand wordt uitbetaald;
2. de *deeltijd-werknemer* die op basis van een *vast (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week (op kalenderjaarbasis)* lineair het salaris per maand wordt uitbetaald en
3. de *deeltijd-werknemer* die op basis van *wisselende arbeidsuren per week* het met de gewerkte uren overeenkomstige salaris per maand wordt uitbetaald. In dit geval is sprake van zogenaamde nuluren of min-max-contracten.

In bovenstaande situaties kunnen de wisselende arbeidstijden gepaard gaan met *vaste of wisselende werkdagen*. In het eerste geval wordt er alleen op bepaalde dagen van de week gewerkt, bijvoorbeeld alleen van maandag tot en met donderdag. In het tweede geval wordt er wisselend niet op alle dagen van de week gewerkt.

Bij de uitvoering van de wachtregelen op grond van de Ziektewet wordt de bepaling van de omvang van de wachttag afgeleid van de hoogte van het dagloon. Op grond van de uitkeringssystematiek van de Ziektewet wordt voor de bepaling van het dagloon aangeknoopt bij *de gemiddelde verdiensite per dag op basis van een vijfdaagse werkweek*, ongeacht de omstandigheid dat de betreffende werknemer niet op alle dagen van de week werkzaam is en ongeacht het feitelijk aantal arbeidsuren op de wachttag.

Toepassing van voormelde uitvoeringspraktijk op de onderscheiden situaties 1. tot en met 3. leidt tot de navolgende uitkomsten:

Met betrekking tot situatie 1:

Op basis van een gemiddeld 37-urige werkweek op kalenderjaarbasis in combinatie met lineaire uitbetaling van het salaris per maand bedraagt het dagloon:

het maandsalaris : 4,35 weken = het weekloon X : 5 dagen = het dagloon Y.

Confectie-Industrie 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Het vastgestelde dagloon Y correspondeert met het uurloon x 7,4 uur. Dit betekent dat een wachttag = 7,4 uur. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat de inhouding op de Ziektewetuitkering aansluit bij de gemiddelde verdienste van de werknemer per dag.

Voorbeeld:

maandsalaris op basis van functiegroep 1 – 0 functie jaren f 2.661,00 : 4,35 weken = f 611,72 : 5 dagen = dagloon f 122,34 : 7,4 uur = uurloon f 16,53.

Met betrekking tot situatie 2:

Voor de berekening van het dagloon op basis van een *vast (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week (op kalenderjaarbasis)* in combinatie met lineaire uitbetaling van het salaris per maand geldt dezelfde berekeningswijze als vermeld onder 1.

Het vastgestelde dagloon Y correspondeert met het uurloon x het gemiddeld aantal uren per dag. Dit betekent dat een wachttag = het vast (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week (op kalenderjaarbasis) : 5 dagen. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat de inhouding op de Ziektewetuitkering aansluit bij de gemiddelde verdienste van de werknemer per dag.

Met betrekking tot situatie 3:

In het geval van *wisselende arbeidsuren per week* in combinatie met uitbetaling van het met de gewerkte uren overeenkomstige salaris per maand wordt de berekening van het dagloon gebaseerd op de verdiensten in de periode gelegen drie maanden voor de eerste ziekte dag, de zogenaamde referteperiode. De referteperiode correspondeert met 65 werkdagen : 3 maandsalarissen : 65 dagen = dagloon Y.

Het vastgestelde dagloon Y correspondeert met het uurloon x het gemiddeld aantal uren per dag gedurende de referteperiode. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat de inhouding op de Ziektewetuitkering aansluit bij de gemiddelde verdienste van de werknemer per dag.

Ten slotte wordt onder verwijzing naar doelstelling en systematiek van de CAO nog het navolgende opgemerkt.

De wachtdagenregeling heeft betrekking op een financiële maatregel die is gekoppeld aan het verdiende netto salaris. Het verdiende netto salaris zal, ook bij een wisselend patroon van arbeidstijden, per maand worden uitbetaald overeenkomstig het in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken gemiddeld aantal uren per week op kalenderjaarbasis.

Ingeval van voltijd-werknemers wordt het salaris dan per maand lineair op basis van een 37-urige werkweek uitbetaald. Dit betekent dat onge-

acht de feitelijke arbeidstijd wat betreft de salariëring wordt uitgegaan van een 37-urige werkweek, op basis waarvan 1 dag = 7,4 uur. In het licht van de koppeling van de wachtdagenregeling aan het verdiende netto salaris in combinatie met lineaire uitbetaling van het salaris per maand op basis van een 37-urige werkweek is een wachtdag 7,4 uur, ongeacht de feitelijke arbeidstijd op de wachtdag.

De feitelijke arbeidsuren waarop door de werknemer op de wachtdag zou zijn gewerkt indien hij niet ziek was geworden maken deel uit van het rooster en tellen mee bij de totstandkoming van een gemiddeld 37-urige werkweek op kalenderjaarbasis.”

Bijlage VIII tot en met Bijlage XIII worden vernummerd in Bijlage IX tot en met Bijlage XIV.

Confectie-Industrie 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

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

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

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

's-Gravenhage, 18 december 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.