

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN**  
**EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8987

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 08-04-1998, nr. 68

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN**  
**VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE**  
**MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven namens de Centrale Bond van Meubelfabrikanten en de Bond van Lijstenfabrikanten als partijen te ener zijde mede namens de Bouw- en Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen 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. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III en IV is bepaald:

## HOOFDSTUK 1

### DEFINITIES

#### Artikel 1

##### **Bij de overeenkomst betrokken werkgevers**

1. Deze overeenkomst is van toepassing in ondernemingen, die uitsluitend of in hoofdzaak één of meer van de onder a tot en met g omschreven werkzaamheden uitvoeren. Voorts is deze overeenkomst van toepassing in afdelingen van een onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak één of meer van de onder a tot en met g genoemde werkzaamheden uitvoeren, tenzij voor het merendeel van het personeel van de onderneming een andere CAO van toepassing is en deze CAO tevens voor de bedoelde afdeling van toepassing is verklaard.
  - a. het vervaardigen en/of bewerken, herstellen, assembleren, stofferen of met andere materialen bekleden van meubelen of onderdelen daarvan of van aanverwante artikelen (tenzij deze uitsluitend van metaal worden vervaardigd). Onder (onderdelen van) meubelen en/of aanverwante artikelen worden mede verstaan (onderdelen van) school-, kantoor-, keuken-, kerk-, en tuinmeubelen, bedden, waterbedden, wiegen, matrassen en stoelkussens, echter met uitzondering van kinderstoelen en kinderboxen. Onder het bewerken van meubelen of onderdelen daarvan wordt mede verstaan het buigen, draaien, beeldhouwen en dergelijke werkzaamheden. Een en ander geldt voorzover de genoemde werkzaamheden niet worden verricht als onderdeel van het woninginrichtingsbedrijf of van de confectie-industrie;
  - b. het vervaardigen en/of herstellen, plaatsen, monteren en stellen van interieurs voor gebouwen of schepen, met inbegrip van interieurs voor keukens, kerken en van afzonderlijke interieurs voor caravans en dergelijke. Het plaatsen, monteren en/of stellen van keukens valt onder dit artikel, tenzij deze werkzaamheden gepaard gaan met bouwkundige activiteiten. Het vervaardigen en/of herstellen, plaatsen, monteren en stellen van interieurs voor caravans valt onder dit artikel, tenzij deze werkzaamheden worden verricht als geïntegreerd onderdeel van het totale bouwproces van caravans. Onder vervaardigen wordt mede verstaan het stofferen of met andere materialen bekleden en het behangen van wanden, vloeren en dergelijke, voorzover dit niet geschiedt als

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- onderdeel van het woninginrichtingsbedrijf, het parketvloerenbedrijf, de confectie-industrie of het schildersbedrijf;
- c. het vervaardigen en/of herstellen van scheidings- en vouwwanden of onderdelen daarvan, voorzover deze door hun aard, uitvoering en/of wijze van vervaardiging moeten worden gerekend tot of gelijkgesteld met (produkten van) het onder a en onder b van dit artikel omschreven meubel- of interieurbouwbedrijf.
  - d. het vervaardigen en/of herstellen van gymnastiektoestellen of biljarts of onderdelen daarvan;
  - e. het vervaardigen en/of verwerken van lijsten voor schilderijen en dergelijke artikelen of onderdelen daarvan (waaronder niet begrepen de door de detaillist verrichte encadreerwerkzaamheden);
  - f. het vervaardigen, bewerken en/of stofferen van graf- en crematiekisten of onderdelen daarvan;
  - g. het vervaardigen, bewerken en/of herstellen van muziekinstrumenten, klokkasten, vaste omkastingen van audiovisuele apparatuur, naaimachinekasten, verlichtingsprodukten en dergelijke van hout, of onderdelen daarvan, voorzover deze door hun aard, uitvoering en/of wijze van vervaardiging moeten worden gerekend tot of gelijkgesteld met (produkten van) het onder a van dit artikel omschreven meubelbedrijf;

Een onderneming wordt geacht zich in hoofdzaak met de genoemde werkzaamheden bezig te houden indien het aantal daarbij betrokken werknemers groter is dan het aantal werknemers, betrokken bij eventuele andere activiteiten van de werkgever.

2. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op Samenwerkingsverbanden. Onder „Samenwerkingsverband” wordt verstaan een door hierboven genoemde ondernemingen opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon die ten doel heeft met (jeugdige) werknemers uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Artikel 2

**Bij de overeenkomst betrokken werknemers**

1. Deze overeenkomst is met uitzondering van bestuurders van toepassing op een ieder die in een arbeidsverhouding werkzaam is in een onderneming of samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 1 lid 2. Onder bestuurder wordt verstaan de bestuurder in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een

besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die op grond van de Handelsregisterwet als bestuurder ingeschreven dient te staan in het Handelsregister.

2. De bepalingen betreffende de loonvaststelling en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers, die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de bij deze CAO behorende functie-indeling in bijlage I.
3. Waar in de overeenkomst van werknemers gesproken wordt zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld.

#### Artikel 3

##### **Partieel leerplichtige werknemers**

1. De arbeidsovereenkomst met werknemers, die partieel leerplichtig zijn, heeft betrekking op het aantal dagen per week dat zij krachtens de Arbeidstijdenwet werkzaam mogen zijn.
2. Over dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken, is door de werkgever geen loon verschuldigd. Voor hem wordt het weekloon derhalve evenredig verminderd.  
De situatie dat de school wegens vakantie gesloten is, wordt hiermee gelijkgesteld.
4. Het gestelde in lid 2 geldt niet indien de werknemer een primaire opleiding of per 1 augustus 1997 een assistenten- of een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg volgt als bedoeld in artikel 32 lid 1 van deze CAO.

#### Artikel 4

##### **Bedrijfsreglement**

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

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 5

**Definitie loon en inkomen**

Waar in deze overeenkomst sprake is van „loon” wordt hieronder verstaan het weekloon, bedoeld in artikel 13 en artikel 17.

Het uurloon is het weekloon gedeeld door het in de onderneming normaal geldende aantal arbeidsuren per week.

Waar sprake is van „inkomen” wordt hieronder verstaan de bruto verdienste uit arbeid, doch niet de reistijdvergoeding ingevolge artikel 20 lid 2, buiten de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, of de vergoeding van de reis- en verblijfkosten.

Artikel 6

**Deeltijdarbeid**

Voor werknemers, die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur, danwel de veranderde arbeidsduur als bedoeld in artikel 22 lid 1 onder a, gelden de bepalingen omtrent beloning, vergoedingen en vakantie-, snipper- en roostervrije dagen naar verhouding.

HOOFDSTUK 2

**VERPLICHTINGEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

Artikel 7

**Arbeidsovereenkomst en proeftijd**

1. Een arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden vastgelegd. De arbeidsovereenkomst wordt geacht aangegaan te zijn voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Een tussen werkgever en werknemer overeengekomen proeftijd is slechts geldig, indien deze schriftelijk is overeengekomen. De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden.

## Artikel 8

### **Aanvaarding ander werk**

De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse, niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten. Voorwaarde is dat deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn.

## Artikel 10

### **Werving en selectie van werknemers**

1. De werkgever zal noch bij de werving en selectie van personeel, noch bij enig ander onderdeel van het personeelsbeleid onderscheid maken op grond van leeftijd, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
2. Bij de selectieprocedure zal de werkgever de sollicitant een eerlijke kans op aanstelling bieden, hem voldoende en relevante informatie verschaffen, persoonlijke gegevens van de sollicitant vertrouwelijk behandelen en het recht op privacy van de sollicitant niet aantasten.

## Artikel 11

### **Vacatures**

De werkgever zal alle buiten de onderneming gepubliceerde vacatures aan het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening melden tenzij de publicatie alleen plaatsvindt binnen ondernemingen die tot hetzelfde concern behoren.

## HOOFDSTUK 3

### **LOON EN VERGOEDINGEN**

## Artikel 12

### **Loonbetaling**

1. De werkgever is gehouden de loonbetaling aan zijn werknemers vergezeld te doen gaan van een schriftelijke opgave, vermeldende:
  - a. de naam van de werknemer;
  - b. de periode waarop de betaling betrekking heeft;
  - c. de samenstelling van het bruto-inkomen;

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- d. de ingehouden bedragen aan loonheffing, sociale verzekeringspremies, pensioenpremie, enzovoorts;
  - e. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld.
2. Een voorbeeld van een dergelijke opgave wordt als bijlage III bij deze overeenkomst gevoegd.
  3. Het is de werkgever toegestaan in overleg met het personeel of de personeelsvertegenwoordiging over te gaan op vierweken- of maandloonbetaling ook in die gevallen, waarin tot nu toe de weekof uurloonbetaling werd verondersteld.
  4. De werkgever zal de werknemer jaarlijks eenmalig, uiterlijk 15 februari, een opgave verstrekken van het in het voorafgaande jaar door de werknemer bij de werkgever verdiende inkomen, gespecificeerd naar bruto-inkomen en ingehouden bedragen terzake van loonheffing en premies sociale verzekeringen.

Artikel 13

**Lonen**

1. a. Met inachtneming van artikel 18 van de CAO gelden de lonen als weergegeven in bijlage II, welke bijlage onderdeel uitmaakt van deze CAO.
  - Per 1 januari 1998<sup>1)</sup> worden de lonen voor de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,40%. De lonen die gelden vanaf 1 januari 1998<sup>1)</sup> zijn vermeld in tabel C van bijlage II.
  - Per 1 juli 1998 worden de lonen voor de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,55%. De lonen die gelden vanaf 1 juli 1998 zijn vermeld in tabel D van bijlage II.
  - Per 1 januari 1999 worden de lonen voor de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,50 %. De lonen die gelden vanaf 1 januari 1999 zijn vermeld in tabel E van bijlage II.
- b. Op 31 december 1997<sup>1)</sup> ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van 0,25% over het inkomen (zie artikel 5) dat de werknemer in de achterliggende twaalf maanden heeft ontvangen, met uitzondering van de ontvangen vakantietoeslag. De werknemer die na 1 januari 1997 in dienst is getreden ontvangt deze uitkering over het inkomen, exclusief vakantietoeslag, dat hij heeft ontvangen in de periode vanaf zijn indiensttreding tot en met 31

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

december 1997. Indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken in de periode van 1 januari 1997 tot 31 december 1997, zal de werknemer naar rato een gedeelte van meergenoemde uitkering ontvangen. Bij de berekening van dit gedeelte zal ervan uit worden gegaan, dat het recht op de eenmalige uitkering wordt opgebouwd in de periode 1 januari 1997 tot en met 31 december 1997.

Ook op 31 december 1998 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van 0,25%. Ten aanzien van deze uitkering gelden dezelfde bepalingen als hierboven vermeld ten aanzien van de uitkering op 31 december 1997.<sup>1)</sup>

2. De loonsverhogingen zijn van toepassing op de schaalniveaus, tenzij uit hoofde van bestendig gebruik of afspraak over de overbeloning eveneens de loonsverhoging wordt toegekend. In dat geval wordt de loonsverhoging toegepast over alle componenten van het vaste loon. Indien een werknemer een hogere beloning ontvangt dan in de loonschalen is aangegeven, dan mogen de loonsverhogingen niet in mindering worden gebracht op dat deel van de beloning dat uitgaat boven het schaalloon.
3. Werknemers die zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners en die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, ontvangen een brutotoeslag van f 7,- per week.
4. De overgang naar een hogere leeftijdsklasse vindt plaats met ingang van de loonweek, direct volgende op de verjaardag van de werknemer.
5. Op het inkomen van de werknemer van 65 jaar en ouder kan de werkgever een aftrek toepassen van ten hoogste de niet door de werknemer verschuldigde premies voor de sociale verzekeringen.
6. Werknemers, voor zover ingedeeld in één van de functiegroepen tot en met D, die naast hun normale werkzaamheden de functie van praktijkopleider (voorheen bedrijfsleermeester) vervullen, ontvangen een brutotoeslag van f 16,50 per week gedurende de periode dat zij daadwerkelijk als zodanig werkzaam zijn.  
Onder „praktijkopleider (bedrijfsleermeester)” wordt verstaan de werknemer of ondernemer die de opleiding praktijkopleider van de Stichting Hout & Meubel heeft gevolgd en wiens taak mede bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis aan en het begeleiden van werknemers in een onderneming. De praktijkopleider heeft primair tot taak de begeleiding van werknemers waarmee een leer-/arbeidsovereenkomst is afgesloten of per 1 augustus 1997 een be-

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

roepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is aangegaan (zie ook artikel 32 lid 13).

Artikel 14

**(Jeugd)minimumloon**

1. De werkgever is verplicht aan alle werknemers tenminste een bruto inkomen te betalen overeenkomende met het wettelijke (jeugd)-minimumloon zoals de overheid dat vaststelt, onverminderd het bepaalde in artikel 3.
2. Het is mogelijk om werknemers die zonder enige relevante ervaring of opleiding voor de functie in dienst van het bedrijf treden, gedurende maximaal een periode van één jaar tegen het minimumloon te salariëren.

Artikel 15

**Minimum aanspraak op loon per oproep**

Werknemers die door hun werkgever kunnen worden opgeroepen om arbeid te verrichten en waarbij noch zekerheid bestaat over de arbeidsduur, noch over de tijdstippen waarop zal worden gewerkt, hebben minimaal aanspraak op loon voor drie uren per oproep ongeacht of er daadwerkelijk drie uur is gewerkt.

Artikel 16

**Spaarloonregeling**

De werkgever is verplicht aan de werknemer de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling, zodat gebruik kan worden gemaakt van de wettelijke faciliteiten tot belasting- en premievrij sparen. De werknemer is niet verplicht aan de door de werkgever aangeboden regeling deel te nemen.

De werkgever kan aan de genoemde verplichting voldoen door de werknemer in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan het Spaarfonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven: p/a PVF Pensioenen, Fondsgroep Meubel, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam, tel. 020-6074385. Het staat de werkgever echter vrij de spaarloonregeling ten behoeve van zijn personeel elders onder te brengen.

## Artikel 17

### **Overbeloning**

Indien een onderneming een hogere beloning wil toekennen dan in de loonschalen is aangegeven, dient deze meerdere beloning gebaseerd te zijn op een beloningssysteem, waarvan de inhoud en het maximum van de extra beloning vastliggen binnen de onderneming. Daarbij dient uiteraard de Wet op de Ondernemingsraden in acht te worden genomen. Wijzigingen in het gekozen beloningssysteem kunnen in principe éénmaal per jaar geschieden.

## Artikel 18

### **Indeling functies**

1. Elke functie wordt ingeschaald op basis van de functieniveaus zoals omschreven in bijlage I. Hierbij dient artikel 2 in acht te worden genomen.  
De werkgever is verplicht een werknemer bij het in dienst treden schriftelijk mede te delen welke functie betrokkene zal gaan vervullen en in welke functiegroep deze functie is ingedeeld. Wijzigingen in functie en/of functiegroep zullen eveneens schriftelijk worden medegedeeld.
2. Jeugdige werknemers zullen worden ingeschaald in de functiegroep behorende bij de functie waarin betrokkenen werkzaam zijn, met dien verstande dat jeugdigen die een voor hun functie noodzakelijke primaire opleiding of per 1 augustus 1997 de basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg volgen, dienen te worden ingeschaald in functiegroep B1.
4. Indien een werknemer binnen een bedrijf een functie aanvaardt waaraan een lager loon is verbonden, kan het loon in vier termijnen van zes maanden met gelijke bedragen worden aangepast, zodat de werknemer na twee jaar het loon ontvangt dat behoort bij de nieuwe functie.

## Artikel 19

### **Inkomen bij verrichten ander werk**

Wanneer een werknemer tijdelijk belast wordt met werk dat niet tot zijn functie behoort, zal hij het inkomen ontvangen dat hij verdient zou hebben, als hij in zijn normale functie zou hebben gewerkt. Wordt hij echter gedurende een week of langer onafgebroken belast met werk vallende onder een hogere functiegroep, dan zal hij beloond worden op basis van het voor die functiegroep geldende loon, doch tenminste het

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

inkomen ontvangen dat hij verdiend zou hebben, wanneer hij in zijn normale functie zou hebben gewerkt.

Artikel 20

**Werken in andere gemeenten**

1. Bij het werken op karweien buiten de gemeente waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, wordt, met uitzondering van arbeid op zondag, geen toeslag voor overwerk betaald als bedoeld in artikel 24 tenzij overwerk door de werkgever wordt opgedragen.
2. De tijd, nodig voor het gaan naar en terugkeren van het karwei, wordt met het volle uurloon vergoed, zonder toeslag voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis. Wanneer echter de werknemer zich van zijn woning rechtstreeks naar het karwei begeeft en van het karwei rechtstreeks naar zijn woning terugkeert, wordt uitsluitend de tijd vergoed, waarmee de hiervoor nodige reistijd de normale heen- en terugreis van woning naar fabriek of werkplaats overtreft.
3. De reis- en verblijfskosten worden door de werkgever betaald.
4. De leden 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op chauffeurs en bijrijders. De werkgever is gehouden hen de voor de uitoefening van hun werkzaamheden gemaakte verblijfskosten te vergoeden.

Artikel 21

**Vergoedingen voor gereedschap, kleding en bezoek arbodienst**

1. Vergoedingen voor gereedschap en kleding
  - a. De werkgever zal aan de werknemer, voorzover hij het voor diens werk nodige gereedschap en de voor diens werk nodige werkkleding niet verstrekt, een tegemoetkoming van f 3,50 respectievelijk f 2,50 per week verlenen in de kosten van aanschaffing en onderhoud daarvan.
  - b. Deze bedragen kunnen worden gestort in een fonds, dat door de werkgever wordt beheerd. Voor iedere werknemer, waarvoor een bedrag in het fonds is gestort, wordt een afzonderlijke rekening aangehouden overeenkomstig het gestelde in bijlage IV bij deze CAO.
  - c. Uit het fonds wordt uitsluitend geput voor de aanschaffing en het

onderhoud van gereedschap en/of werkkleding op verzoek van de rechthebbende of op last van de werkgever. Bij het onttrekken van middelen uit het fonds mag het saldo van de rekening niet overschreden worden. Bij bedrijfsreglement kunnen te dezer zake nadere voorschriften worden gegeven.

- d. De werknemer draagt er zorg voor, dat zijn gereedschappen en/of werkkleding zich bij voortduring in goede staat bevinden en compleet blijven.
  - e. Bij ontslag heeft de werknemer, uiterlijk tot een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, het recht om het saldo zijner rekening te bestemmen voor aanschaffing en onderhoud van gereedschap en/of werkkleding, benodigd voor zijn beroep.
  - f. Wanneer over de toepassing van het bepaalde onder c en e geen overeenstemming kan worden bereikt tussen werkgever en werknemer, dan wordt op verzoek van de meest gerede partij door de Vakraad beslist.
  - g. De werkgever is verplicht de aan de werknemer toebehorende gereedschappen en/of werkkleding ten name van de werknemer te verzekeren tegen schade door brand, met dien verstande dat nimmer meer dan een bedrag van gemiddeld f 900,- per werknemer behoeft te worden verzekerd. De werknemer is verplicht van wijzigingen in zijn inventaris onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever ter wijziging van de inventarislijst als bedoeld in bijlage V bij deze CAO.  
De verzekeringsplicht van de werkgever geldt slechts voorzover de gereedschappen/werkkleding worden gebruikt voor opgedragen werkzaamheden en de gereedschappen/werkkleding voorkomen op een door de werknemer ingediende inventarislijst. Deze lijst berust bij de werkgever.
2. Vergoeding voor vervoer  
Indien de werknemer een eigen vervoermiddel gebruikt ten behoeve van de opgedragen karweiwerkzaamheden, zullen de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed.
  3. Vergoeding voor bezoek arbodienst  
Indien de werknemer in verband met zijn ziekte voor controle de arbodienst van de werkgever moet bezoeken, dan worden zijn reiskosten vergoed op basis van de tarieven voor het openbaar vervoer tweede klasse. Deze regeling geldt alleen indien het kantoor van de arbodienst is gelegen buiten de woonplaats van de werknemer.

HOOFDSTUK 4

**ARBEIDSDUUR ARBEIDSTIJDEN, ROOSTERVRIJE TIJD EN  
OVERWERK**

Artikel 22

**Arbeidsduur, arbeidstijden, roostervrije tijd, reserve dagen en  
werkweken met afwijkende arbeidsduur**

1. Arbeidsduur en arbeidstijden
  - a. De normale arbeidsduur bedraagt 7,5 uur per dag op de eerste vijf werkdagen van de week en 37,5 uur per week, tenzij overeenkomstig het navolgende in de onderneming een andere regeling is getroffen.

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad de roostervrije tijd van lid 2 aanwenden voor verandering van de hierboven genoemde arbeidsduur. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad kan de arbeidsduur worden veranderd indien de meerderheid van het betrokken personeel hiermee instemt. Tevens dient in laatstgenoemd geval vooraf sprake te zijn van raadpleging van de vakbondsbestuurders, indien voornoemde vakbondsbestuurders de wens daartoe te kennen hebben gegeven. Het weekloon verandert niet vanwege een veranderde arbeidsduur. In voorkomende gevallen dat het uurloon berekend moet worden, geschiedt dit, door het weekloon te delen door het in de onderneming normaal geldende aantal arbeidsuren per week. Bij een veranderde arbeidsduur dient de dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur binnen de grenzen van een 37,5-urige en een 40-urige werkweek te worden vastgesteld (zie het schema van lid 4). (zie artikel 23)
  - b. De normale arbeidstijd valt tussen 7.00 uur en 18.00 uur . Voor werknemers die in een wisselende of in een verschoven dienst werken, valt de normale arbeidstijd tussen 5.00 uur en 23.00 uur. Het bepaalde in dit lid geldt niet indien in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard, de arbeidstijd tijdelijk moet worden verschoven.
  - c. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden na overleg met de werknemers door de werkgever vastgesteld. In ondernemingen met een ondernemingsraad wordt het overleg gevoerd conform de bepalingen in de Wet op de ondernemingsraden.

## 2. Roostervrije tijd

- a. Onder roostervrije tijd wordt verstaan uren/dagen, die na overleg met de werknemer, door de werkgever worden aangewezen en gedurende welke de werknemer vrijaf heeft met behoud van het overeengekomen loon. Roostervrije tijd kan in de vorm van roostervrije uren of dagen worden vastgesteld.  
In 1997<sup>1)</sup> zullen bij een 37,5-urige werkweek 3 roostervrije dagen worden vastgesteld. Bij een 38,75-urige werkweek 10 roostervrije dagen en bij een 40-urige werkweek 17 roostervrije dagen. Per 1 januari 1998 en per 1 januari 1999 wordt het aantal roostervrije dagen uitgebreid met één roostervrije dag. Het totaal aantal roostervrije dagen komt daarmee per 1 januari 1998 op respectievelijk 4, 11 en 18 op jaarbasis en per 1 januari 1999 op 5, 12 en 19 op jaarbasis (zie het schema van lid 4). Wordt er (binnen de in lid 1 onder a aangegeven grenzen) een andere werkweek dan de hierboven genoemde werkweken aangehouden, dan wordt het aantal roostervrije dagen naar verhouding vastgesteld.
- b. Voor deeltijd werknemers zal een aantal roostervrije uren c.q. dagen gelden in verhouding tot het aantal uren of dagen, dat voor werknemers met een volledig dienstverband van toepassing is.
- c. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist is de werkgever in overleg met de werknemers gerechtigd het reeds vastgestelde rooster te wijzigen.
- d. Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar zal de werkgever voor de betreffende werknemer een gelijk aantal roostervrije uren of dagen vaststellen als het aantal dat nog zal worden vastgesteld voor de overige werknemers in de onderneming/afdeling.
- e. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer geen rechten doen gelden op uitbetaling van roostervrije uren of dagen, die door de werkgever nog niet zijn vastgesteld, dan wel zijn vastgesteld op een tijdstip gelegen na de beëindiging van het dienstverband.
- f. Roostervrije uren of dagen kunnen niet worden vastgesteld op:
  - de feestdagen bedoeld in artikel 28;
  - de extra vrije dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar waar werknemers van 56 jaar en ouder recht op hebben, ingevolge het bepaalde in artikel 29 lid 2 onder b
  - de uren waarop niet wordt gewerkt, krachtens ontheffing op grond van artikel 8 lid 3 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (tijdelijke vergunning werktijdverkortung).
- g. De aangewezen roostervrije uren of dagen kunnen bij ziekte van de werknemer niet worden vervangen door uitbetaling in geld of door vrijaf met behoud van loon op een later tijdstip.
- h. Indien de werknemer een vakantie- of snipperdag opneemt op

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

een dag waarop roostervrije tijd is vastgesteld zal de werkgever die roostervrije tijd opnieuw inroosteren, na overleg met de betreffende werknemer.

#### **3. Reserve dagen**

- a. Van het totale bestand van roostervrije dagen kan jaarlijks een bepaald aantal aangemerkt worden als reserve dagen (zie het schema van lid 4). Reserve dagen zijn in beginsel doorbetaalde roostervrije dagen, tenzij de werkgever in verband met de bedrijvigheid besluit, dat er op die dag wordt gewerkt.
- b. De werkgever stelt voor 1 januari van het kalenderjaar en voor 1 juli van het kalenderjaar het aantal reserve dagen voor twee kwartalen vast. Het is niet noodzakelijk dat op dat moment reeds wordt vastgesteld op welke data de reserve dagen precies zullen vallen. De werkgever stelt voor de eerste dag van elk kwartaal vast, op welke data de (eventueel) voor dat kwartaal vastgestelde reserve dagen zullen vallen. De werkgever geeft uiterlijk één week vóór de datum waarop een reserve dag is vastgesteld aan, of er sprake zal zijn van een vrije dag of van een werkdag;
- c. Indien er meer dan twee reserve dagen per maand door de werkgever worden vastgesteld, dan is hier instemming van de ondernemingsraad voor nodig. Ontbreekt een ondernemingsraad, dan heeft de werkgever instemming nodig van de meerderheid van het betrokken personeel.
- d. Op zaterdag worden geen reserve dagen vastgesteld.
- e. Indien er op een reserve dag niet wordt gewerkt, dan ontvangt de werknemer over die dag 100% van het voor hem geldende dagloon. Indien er op een reserve dag wordt gewerkt, dan ontvangt de werknemer over die dag 200% van het voor hem geldende dagloon.
- f. Indien er op een reserve dag wordt gewerkt dan zal deze in de desbetreffende loonperiode of uiterlijk in de volgende loonperiode worden afgerekend en verantwoord op de loonopgave van de werknemer.

#### **4. Schema**

In het onderstaande schema zijn mogelijkheden opgenomen voor verandering van de arbeidsduur van lid 1 onder a en de daarbij behorende aantallen roostervrije dagen en reserve dagen.

(1) Werkdag in uren	(2) Vertretpunt dagen op jaarbasis	(3) Roostervrije dagen			(4) Reserve dagen
		1997*	1998	1999	
7,5	230	3	4	5	3
7,75	230	10	11	12	4
8,0	230	17	18	19	
9,5	184	5**	6**	7**	–

\* Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.  
 \*\* = 5, 6, 7 dagen van 9,5 uur (de werknemer die in een schema van 4 x 9,5 uur werkt heeft bovendien nog recht op 0,5 uur extra roostervrijetijd per week)

Het aantal dagen op jaarbasis (kolom 2) kan van jaar tot jaar verschillen, afhankelijk van het aantal feestdagen dat valt op werkdagen en van het aantal doordeweekse dagen dat een jaar bevat.

Het aantal werkbare uren op jaarbasis wordt berekend door het aantal werkuren (kolom 1) te vermenigvuldigen met het aantal dagen op jaarbasis (kolom 2) min het aantal roostervrijedagen (kolom 3) (minimum aantal werkuren per jaar) en eventueel plus het aantal reserve dagen op jaarbasis (kolom 4) (maximum aantal werkuren op jaarbasis).

Het aantal werkbare dagen op jaarbasis is het aantal dagen op jaarbasis (kolom 2) min het aantal roostervrijedagen (kolom 3) (minimum aantal werkdagen per jaar) en eventueel plus het aantal reserve dagen op jaarbasis (kolom 4) (maximum aantal werkdagen per jaar).

5. Werkweken met tijdelijke afwijkende arbeidsduur
  - a. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad werkweken vaststellen waarin tijdelijk van de normale arbeidsduur, danwel de veranderde normale arbeidsduur, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt afgeweken. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad kunnen werkweken met een tijdelijke afwijkende arbeidsduur worden ingesteld indien de meerderheid van het betrokken personeel hiermee instemt. Tevens dient in laatstgenoemd geval vooraf sprake te zijn van raadpleging van de vakbondsbestuurders, indien voornoemde vakbondsbestuurders de wens daartoe te kennen hebben gegeven. In dit geval dient de arbeidsduur van de werkweken met een tijdelijke afwijkende arbeidsduur gemiddeld gelijk te zijn aan de normale arbeidsduur, danwel de veranderde normale arbeidsduur. In het kader van deze regeling zal de arbeidsduur ten hoogste 9 uur per dag en 44 uur per week bedragen.
  - b. Op jaarbasis kunnen er maximaal 40 uren gespreid over maxi-



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- maal 20 weken boven de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur worden vastgesteld.
- c. Van deze afwijkende werkweken zullen roosters worden opgesteld en in de onderneming kenbaar worden gemaakt.
  - d. Indien werkweken worden vastgesteld met een aantal uren boven of beneden de overeengekomen arbeidsduur, zullen binnen een redelijke termijn tevens de werkweken worden vastgesteld met een evenredig minder of meer aantal uren.
  - e. Gedurende de afwijkende werkweken zal de werknemer een loon ontvangen, dat gelijk is aan het loon berekend op basis van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.
  - f. Per jaar zal het loon van de werknemer ten minste gelijk zijn aan het loon, gerekend naar de tussen werkgever en werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur. Op de uren die hierboven uitgaan zal de toeslagregeling van artikel 24 van toepassing zijn. Per 31 december van enig jaar zal de werkgever daarvan een afrekening maken.
  - g. Op de uren, waarop arbeid wordt verricht buiten de grenzen van de arbeidsduur die overeenkomstig dit artikel zijn vastgelegd, blijft artikel 24 van toepassing.

Artikel 23

**Arbeid op zaterdag**

1. Op zaterdag wordt niet gewerkt, tenzij met goedkeuring van de Vakraad, werkgever en werknemer in overleg daartoe besluiten.
2. De werknemer die – met ontheffing van de Vakraad – regelmatig op zaterdagen belast wordt met schoonmaakwerkzaamheden, onderhoud en reparatie van machines en gebouwen, expeditie en dergelijke werkzaamheden, ontvangt voor de eerste drie op een zaterdag gewerkte uren een vergoeding in de vorm van betaald verlof in de opvolgende week van 150% van de gewerkte tijd. De meerdere uren worden betaald met een toeslag van 50%.

Artikel 24

**Overwerk en arbeid op zon- en feestdagen**

1. In zeer bijzondere omstandigheden al naar gelang de bedrijvigheid en de toestand van de arbeidsmarkt in de regio, kan de werkgever van de werknemers overwerk verlangen. Indien dit redelijkerwijs

mogelijk is, dient over het verrichten van overwerk tijdig met de betrokken werknemers overleg te worden gevoerd. In ondernemingen die een ondernemingsraad hebben, wordt het in de vorige volzin bedoelde overleg geacht te zijn gevoerd indien over het te verrichten overwerk overleg met de ondernemingsraad gevoerd is.

2. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de in de onderneming normaal geldende wekelijkse arbeidsduur, tenzij het bepaalde in artikel 22 lid 5 van toepassing is.
3. De overuren zullen zoveel mogelijk onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone arbeidstijd.
4. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen overwerk verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
5. Behoudens in spoedeisende gevallen zal het de werkgever niet toegestaan zijn overwerk op een zaterdag te verlangen, zolang de mogelijkheden daartoe op andere werkdagen niet zijn uitgeput.
6. Een werknemer kan niet worden verplicht tot arbeid op zondag of de feestdagen, (Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd). De uren die gewerkt worden op deze dagen worden aangemerkt als overwerk.
7. Voor het verrichten van overwerk ontvangt de werknemer een vergoeding in geld, tenzij werknemer en werkgever in onderling overleg besluiten tot een vergoeding van het overwerk in de vorm van betaald verlof.
8. De vergoedingen:
  - a. voor overwerk ontvangen de werknemers een toeslag van 25% op het uurinkomen, behalve wanneer wordt overgewerkt met toepassing van een van overheidswege goedgekeurde algemene inhaalregeling;
  - b. voor overwerk op zaterdag en tussen 23.00 en 5.00 uur bedraagt deze toeslag echter 50%;
  - c. voor arbeid op zondag zullen de werknemers een toeslag van 100% op het inkomen ontvangen;
  - d. voor arbeid op een feestdag genoemd in lid 6 een toeslag van 200%.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Schema:

---

	toeslag
overwerk tussen 5.00 uur en 23.00 uur	25%
overwerk tussen 23.00 uur en 5.00 uur	50%
overwerk op zaterdag	50%
arbeid op zondag	100%
arbeid op feestdagen	200%

---

9. De vergoeding in de vorm van betaald verlof zal overeenkomen met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald.  
Voor het opnemen van het door overwerk verkregen betaald verlof geldt een gelijke regeling als ten aanzien van de vakantie- en snip-perdagen is neergelegd in artikel 29 van de CAO.
10. In een week waarin overuren zijn gemaakt zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarvoor een overwerktoeslag moet worden betaald.
11. Het aantal overuren per werknemer zal per kalenderjaar maximaal 125 uur bedragen of voor werknemers, die hun werk geheel of ten dele buiten fabriek of werkplaats verrichten, 175 uur.

Artikel 25

**Overwerk chauffeurs en bijrijders**

De leden 1 tot en met 10 van artikel 24 vinden overeenkomstig toepassing voor chauffeurs en bijrijders, met dien verstande dat:

- over de eerste drie overuren per week een vergoeding worden gegeven op basis van 100% van het voor de werknemer geldende uurloon.
- over de daaropvolgende overuren toeslagen worden gegeven als voorgeschreven in artikel 24.

## Artikel 26

### **Ploegendienst en verschoven dienst**

1. Ploegendienst
  - a. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in wisselende diensten op basis van een vastgesteld patroon.
  - c. Indien in een tweeploegendienst met een nachtdienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtdienst 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte tijd worden betaald.
  - d. Indien in een drieploegendienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers van de morgen- en middagdienst 15% en aan de werknemers van de nachtdienst 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald, met dien verstande dat het aantal gewerkte uren aangevuld wordt tot de in de onderneming normaal geldende wekelijkse arbeidsduur.
  - e. Na overleg met de werknemer is de werkgever gerechtigd deze toeslag niet of gedeeltelijk uit te betalen en in plaats daarvan de duur van de in ploegendienst te werken tijd evenredig te vermindere
  - f. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden te werken in ploegdiensten, dan wel nachtdiensten.
2. Verschoven diensten
  - a. Onder verschoven diensten wordt verstaan niet-wisselende ploegdiensten en verschoven uren.
  - b. Voor de gewerkte uren in een verschoven dienst die vallen tussen 7.00 uur en 18.00 uur geldt geen toeslag. Uitsluitend voor de gewerkte uren die vallen tussen 5.00 en 7.00 uur en 18.00 en 23.00 uur geldt een toeslag op het inkomen van 15%.

## Artikel 27

### **Nachtarbeid**

Indien door bijzondere omstandigheden buiten die bedoeld in artikel 22 lid 1 onder b alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, dan zal voor de uren tussen 20.00 uur en 7.00 uur een toeslag van 50% op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.  
Het in artikel 26 lid 1 onder f gestelde ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder geldt ook voor het verrichten van nachtarbeid.

## Artikel 28

### **Feestdagen**

1. Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de dag waarop Koninginne

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dag wordt gevierd, wordt niet gewerkt, tenzij er sprake is van overwerk.

2. Indien op de in het eerste lid genoemde feestdagen niet wordt gewerkt, ontvangt de werknemer het inkomen dat hij verdiend zou hebben, wanneer deze feestdagen normale werkdagen zouden zijn geweest met dien verstande, dat voor vergoeding in aanmerking komen de werkelijk gederfde uren op basis van de ten tijde van deze feestdagen in de onderneming normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 22 lid 1 onder a.
3. Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op basis van het voor de werknemer op de betreffende dag(en) geldende uurloon vermeerderd met het gemiddelde toeslagpercentage dat de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal heeft verdiend.  
Voor werknemers, wier gemiddeld uurinkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijkgesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers die gedurende bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere leeftijdsklasse, wordt het inkomen berekend op grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag(en) geldende uurloon, vermeerderd met het gemiddelde gedurende bedoelde periode verdiende toeslagpercentage.
4. De werknemer die werkt in de nacht tussen een feestdag en de daaraan voorafgaande dag, heeft recht op een vrije dag ter vervanging van de vrije feestdag, die hij vanwege zijn nachtdienst niet heeft kunnen genieten.

**HOOFDSTUK 5**

**VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG EN KORT VERZUIM**

**Artikel 29**

**Vakantie, vakantietoeslag en kort verzuim**

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 7:634 tot en met 7:645 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet Minimumloon en Minimumvakantie-

bijslag, voorzover daarvan in dit artikel niet wordt afgeweken, geldt ten aanzien van vakantie en vakantietoeslag het volgende.

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. Aanspraken op betaalde vakantie
  - a. De werknemer verwerft over het volledige vakantiejaar aanspraak op 24 vakantiedagen.
  - b. Te beginnen met het jaar waarin een werknemer de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft hij recht op vrijaf tussen Kerstmis en Nieuwjaar, met behoud van loon. Dit recht komt boven zijn aanspraak van 24 vakantiedagen. Deze extra vrije dagen kunnen, ook in geval van ziekte, niet worden vervangen.
  - c. De werknemer verwerft zodra hij 25 jaar, respectievelijk 40 jaar, in dienst is van dezelfde werkgever, per volledig vakantiejaar aanspraak op 2, respectievelijk 3 werkdagen extra vakantie per volledig vakantiejaar.  
Voor de bepaling van het totaal aantal dienstjaren met het oog op de extra vakantie wegens 25-jarig, respectievelijk 40-jarig dienstverband zal de tijd, doorgebracht in militaire dienst, als effectieve diensttijd worden aangemerkt.
3. Vakantie-aanspraken naar verhouding  
De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, verwerft aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar dat hij in dienst is. Zijn aanspraak wordt tot in uren nauwkeurig berekend.  
Op dezelfde wijze worden de aanspraken op extra vakantie berekend, indien de betrokken werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt. Hetzelfde geldt, wanneer de omstandigheid op grond waarvan de aanspraak op extra vakantie bestaat, zich in de loop van het vakantiejaar voordoet.  
Werknemers die in deeltijd werken verwerven hun aanspraken in verhouding tot de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur.
4. Aanspraken op vakantie bij het niet-verrichten van arbeid
  - a. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op loon heeft.
  - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing wanneer niet wordt gewerkt wegens:
    - arbeidsongeschiktheid, tenzij deze door de werknemer met opzet is veroorzaakt;
    - het als dienstplichtige vervullen van militaire dienst of vervangende dienst, anders dan voor eerste oefening;

## Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- het genieten van verlof (in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen vakantie);
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan bijeenkomsten of cursussen, georganiseerd door de Vakvereniging waarvan de werknemer lid is;
  - onvrijwillige werkloosheid (tijdelijke werktijdverkorting);
  - zwangerschap of bevalling.
- c. Behoudens het bepaalde onder d, worden in het geval van arbeidsongeschiktheid aanspraken op vakantie verworven over de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Tijdvakken, die elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen, worden daarbij samengesteld.
- d. Indien een werknemer na arbeidsongeschiktheid de werkzaamheden hervat, worden aanspraken verworven over de laatste 8 maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Tijdvakken, die elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen, worden daarbij samengeteld.
- e. Voor werknemers, die wegens arbeidsongeschiktheid slechts gedeurende een gedeelte van de tijd de bedongen arbeid niet verrichten, geldt het onder c en d bepaalde niet. Zij bouwen vakantie-dagen op in verhouding tot de gewerkte tijd.
- f. De onder b verworven aanspraken vervallen indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer binnen 2 jaar wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, tenzij het vervallen van die aanspraken in gevallen waarin de werknemer een uitkering krachtens de WAO geniet door de Vakraad onredelijk wordt geacht.
- g. De werknemer verwerft aanspraken op vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij krachtens de wet of ingevolge de CAO door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
- h. Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer wegens redenen als genoemd onder b, onder g en in lid 19 onder a verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden niet als vakantie.<sup>1)</sup>
5. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie  
Een werknemer, die tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, zodat hij van een gedeelte van deze vakantie geen gebruik kan maken, heeft aanspraak op een aantal verlofdagen, dat

<sup>1)</sup> Ingevolge artikel 7:645 van het Burgerlijk Wetboek is afwijking van de artikelen 634 tot en met 643 ten nadele van de werknemer nietig, tenzij voorzover afwijking van de artikelen is toegelaten.

even groot is als het aantal vakantiedagen waarop hij arbeidsongeschikt was.

De aanspraak op verlofdagen bestaat slechts indien aan de werkgever of de Uitvoeringsinstelling (UVI) tijdig de arbeidsongeschiktheid is gemeld en daarna door het bevoegd orgaan is vastgesteld.

6. Te betalen inkomen
  - a. De berekening van het tijdens de vakantie door te betalen inkomen vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 28 lid 2 en 3.
  - b. De werknemer, die een recht heeft op doorbetaling van zijn inkomen in verband met ziekte (zoals genoemd in artikel 31 lid 1 onder a sub 1) of die een ziekgelduitkering geniet krachtens de Ziektewet heeft recht op doorbetaling van een zodanig inkomen over zijn vakantiedagen dat, tezamen met bedoelde uitkering, een inkomen wordt bereikt dat hij bij volledige arbeidsgeschiktheid zou hebben genoten.
  - c. De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO heeft recht op doorbetaling van een zodanig inkomen over zijn tijdens dienstverband opgebouwde vakantiedagen, dat, tezamen met bedoelde uitkering, een inkomen wordt bereikt dat hij bij volledige arbeidsgeschiktheid zou hebben genoten.
7. Opnemen van vakantie
  - a. De vakantie, waarop werknemer aanspraak heeft verkregen, wordt opgenomen in de vorm van:
    - aaneengesloten vakantie;
    - snipperdagen.
  - b. De werkgevers van interieurbouwbedrijven mogen, indien de werkzaamheden door de sluiting van de bouwnijverheidsbedrijven in de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar geen voortgang kunnen vinden, hun werknemers verplichten voor een gelijke periode vakantie- of snipperdagen op te nemen.
8. Aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantie bestaat uit een periode van 15 werkdagen. Werkgevers en werknemers kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie uit een kortere, doch tenminste 10 werkdagen durende periode zal bestaan.

De begindatum van deze aaneengesloten vakantie wordt in overleg met de betrokken werknemer(s) op een zodanig tijdstip bepaald, dat de vakantie, bijzondere omstandigheden voorbehouden, valt tussen 1 juni en 1 oktober daaropvolgende.

Voorts kunnen werkgevers en werknemers overeenkomen dat een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 5 werkdagen wordt opgenomen in de periode waarin Kerstmis en Nieuwjaar vallen.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

9. Snipperdagen

De niet als aaneengesloten vakantie opgenomen c.q. op te nemen vakantiedagen zijn snipperdagen. Snipperdagen kunnen worden opgenomen als individuele of als collectieve snipperdagen.

10. Collectieve snipperdagen

- a. Bij het begin van elk vakantiejaar kan de werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad dan wel met de meerderheid van de werknemers bepalen, dat 3 in dat vakantiejaar te geven snipperdagen voor alle werknemers zullen gelden en welke dagen dat zijn.

Deze beslissing zal voor alle werknemers verbindend zijn. Indien over geen enkele dag overeenstemming is te bereiken, is de werkgever bevoegd ten hoogste één collectieve snipperdag vast te stellen.

Tegen een dergelijke beslissing kunnen de werknemers in beroep gaan bij de Vakraad.

- b. Daarnaast kan de werkgever één vakantiedag als collectieve snipperdag aanwijzen in de periode gelegen tussen Hemelvaartsdag en Pinksteren.
- c. Tenslotte geldt ook jaarlijks 5 mei als collectieve snipperdag, indien deze dag valt op een werkdag. In dat geval wordt deze collectieve snipperdag ten laste van het totale aantal vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar gebracht.

11. Individuele snipperdagen

De niet als collectieve snipperdagen vastgestelde vakantiedagen zijn individuele snipperdagen.

Deze kunnen, in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar, door de werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient als regel een week van te voren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.

De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag, te weten een religieuze feestdag of 1 mei, een snipperdag te mogen opnemen.

12. Sluiting bedrijf bij aaneengesloten vakantie

De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de jaarlijkse aaneengesloten vakantie tijdelijk stil zet, niet verplicht aan een werknemer, die geen aanspraak heeft verwor-

ven op de gehele aaneengesloten vakantie, het inkomen door te betalen over de dagen waarop geen aanspraak bestaat.

13. Te veel genoten vakantie

De door de werknemer te veel genoten vakantiedagen kunnen uiterlijk in het vakantiejaar, volgend op de periode waarin zij werden genoten, worden verrekend, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders werd overeengekomen.

14. Latere opneming van vakantiedagen

Voorzover een werknemer de vakantiedagen waarop hij aanspraak heeft verkregen, door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen, twee jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, onverminderd het bepaalde in artikel 29 lid 4 onder f.

16. Vakantietoeslag

a. De werknemer verkrijgt jegens zijn werkgever aanspraak op een vakantietoeslag van 8% over:

- het inkomen dat de werknemer in het betreffende vakantiejaar heeft genoten, met uitzondering van de vakantietoeslag zelf;
- alsmede over de uitkeringen, waarop hij tijdens de arbeidsovereenkomst krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak heeft.

Als inkomen wordt tevens aangemerkt het wegens de redenen genoemd in lid 4 onder b en g (met uitzondering van het genieten van verlof) niet ontvangen inkomen.

De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling vóór de vakantie, doch uiterlijk op 30 juni van enig jaar.

b. De werknemer die conform artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek recht heeft op doorbetaling van zijn inkomen in verband met ziekte (zoals genoemd in artikel 31 lid 1 onder a sub 1) of die een ziekgelduitkering geniet krachtens de Ziektewet, heeft recht op betaling van een bedrag aan vakantietoeslag, dat gelijk is aan hetgeen hij zou hebben genoten bij volledige arbeidsgeschiktheid.

17. Vakantiedagen bij einde arbeidsovereenkomst

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar dat hij in dienst was, voorzover hij deze vakantie nog niet heeft genoten. Dit geldt onverminderd zijn aanspraak op grond van zijn arbeidsovereenkomst gedurende voorafgaande vakantiejaar voorzover hij deze niet heeft genoten.

Zijn aanspraak wordt tot in uren nauwkeurig berekend. De werknemer heeft wegens de hem bij het einde van de arbeidsovereenkomst toekomende vakantie aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van het inkomen over een tijdvak gelijk aan die vakantie.

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Daarnaast heeft de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op het op dat moment nog verschuldigde bedrag aan vakantietoeslag, overeenkomstig lid 15 onder a.

Zodra de werkgever een ontslagvergunning heeft ontvangen voor een werknemer, kan de werkgever de werknemer verplichten de snipperdagen op te nemen, die hij nog tegoed heeft uit de periode gelegen vóór de 12 maanden voorafgaande aan de ontvangst van de vergunning voor zover deze dagen niet zijn vervallen ingevolge het bepaalde in lid 14.

De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt van de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen.

De nieuwe werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen de hem bij het einde van de voorafgaande arbeidsovereenkomst uitbetaalde vakantiedagen als verlof zonder behoud van loon op te nemen, voor zover uit een verklaring van de vorige werkgever het aantal uitbetaalde vakantiedagen blijkt. Voor zover de nieuwe werkgever het bedrijf wegens vakantie sluit, kan de werknemer verplicht worden de in de vorige zin bedoelde verlofdagen tijdens de bedrijfssluiting op te nemen.

18. Verlof voor eigen rekening van buitenlandse werknemers  
Werknemers, afkomstig uit landen waarmee Nederland een wervingsovereenkomst heeft, mogen maximaal 2 weken verlof voor eigen rekening opnemen aansluitend aan de aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid 8. Voorwaarden zijn dat dit verlof met de werkgever is overeengekomen en het gezin van de werknemer in het land van herkomst woont.
19. Verzuim bij bezoek aan tandarts en dokter
  - a. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad een regeling voor tandarts- en doktersbezoek vaststellen. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad kan een regeling worden vastgesteld indien de meerderheid van het betrokken personeel hiermee instemt. Bij deze regeling zal rekening worden gehouden met de plaatselijke en persoonlijke omstandigheden.
  - b. Het verzuim bij dokter- of tandartsbezoek wordt alleen vergoed indien dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd. Indien het bezoek aan tandarts of dokter niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd dient dit zoveel mogelijk bij aanvang van de arbeidstijd of bij einde van de arbeidstijd te worden afgesproken. Indien gevraagd dient werknemer het doktersbezoek aannemelijk

te maken. Bij niet tijdige kennisgeving van het verzuim aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger, zal het verzuim niet worden vergoed.

- c. Indien er tussen werkgever en werknemers geen regeling is vastgesteld geldt, met in inachtneming van het bepaalde onder b, het volgende:
  1. Bij doktersbezoek, fysiotherapie, e.d. als de werknemer binnen een straal van 10 kilometer waar het bedrijf gevestigd is woonachtig is, wordt maximaal 1,5 uur verzuim vergoed. Is de werknemer woonachtig in een andere plaats dan waar het bedrijf gevestigd is, wordt maximaal 2,5 uur verzuim vergoed.
  2. Bij het op doktersvoorschrift noodzakelijk bezoek aan specialist of een medisch consultatiebureau, dan wordt het werkelijke verzuim met een maximum van een dag vergoed.
  3. Voor noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, wordt het werkelijke verzuim vergoed.
  4. Voor het noodzakelijke bezoek aan de tandarts, wordt maximaal 0,5 uur verzuim vergoed.
  5. Voor medische keuring of bezoek aan de bedrijfsarts op verzoek van de werkgever, wordt het werkelijke verzuim plus de vergoeding van reiskosten op basis van artikel 21 lid 3 vergoed.

#### 20. Korte verzuimen

- a. In geval van verzuim als bedoeld in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek wordt het inkomen niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende ten hoogste de daarbij vermelde tijd. Het inkomen wordt uitsluitend doorbetaald, indien het verzuim plaatsvindt op dagen waarop in de onderneming wordt gewerkt (derhalve indien de werknemer werkelijk verzuimt).
  1. Bij ondertrouw van de werknemer gedurende 1 dag.
  2. Bij huwelijk van de werknemer gedurende 2 dagen.
  3. Bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, kinderen (stief- en pleegkinderen daaronder begrepen), kleinkinderen, broers of zusters, schoonzusters of zwagers, gedurende 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer; voorts bij het 25, 40 of 50-jarig huwelijk van ouders of schoonouders van de werknemer gedurende 1 dag, mits de feestdag wordt bijgewoond.
  4. Bij bevalling van de echtgenote gedurende de dag waarop de bevalling plaatsvindt, alsmede de daaropvolgende werkdag.
  5. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind, een pleegkind of één der ouders of schoonouders, waarmede de werknemer samenwoont, van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. Bij overlijden van één der uitwonende ouders, stiefouders of schoonouders of uitwonende eigen of aangehuwde kinderen gedurende 1 dag, alsmede gedurende de dag der uitvaart, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
7. Bij de uitvaart van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen van de werknemer of de echtgeno(o)t(e), de dag der uitvaart mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
8. Bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijd.
9. Bij ontslag wegens slapte in het bedrijf van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is, gedurende 1 dag voor het zoeken van een andere werkgever.
10. Bij ongeval over de dag, waarop het ongeval plaatsvond.
11. Bij deelname aan door de werknemersorganisatie belegde congressen, met dien verstande, dat in bedrijven met 10 of minder werknemers ten hoogste 2 mandagen per jaar en in bedrijven met 10 of meer werknemers ten hoogste 5 mandagen per jaar vrijaf zal worden gegeven.
12. Bij deelname door werknemers van 62 jaar of ouder aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering tot een maximum van vijf werkdagen in de periode vanaf het 62e levensjaar tot aan de beëindiging van het dienstverband.
13. Met betrekking tot het kort verzuim als bedoeld onder 3, 4, 5, 6, en 7 wordt aanbevolen om samenwonenden zo veel mogelijk gelijk te stellen aan gehuwden.
- b. De werknemer dient de werkgever, voorzover mogelijk, vooraf tijdig te informeren over het korte verzuim.
- c. In de onder a sub 1 tot en met 14 bedoelde gevallen zijn lid 2 en 3 van artikel 28 van overeenkomstige toepassing.

**HOOFDSTUK 6**

**ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

**Artikel 30**

**Ziekteverzuim en Arbeidsomstandigheden**

1. Inhouding vakantiedagen bij ziekte

Bij elke tweede en volgende ziekmelding van een werknemer, wordt telkens één dag van het vakantie tegoed van die werknemer afgeschreven, met een maximum van 2 vakantiedagen per kalenderjaar. Het is de werkgever niet toegestaan een vakantiedag af te schrijven indien er op een ziektedag sprake was van een wachtdag (als bedoeld in artikel 31 lid 1 onder a sub 2) . Deze beperking geldt niet indien over de wachtdag wél het inkomen zoals genoemd in artikel 31 onder a sub 1 is uitbetaald.

2. Bedrijfsgezondheidszorg

De werkgever is verplicht zich aan te sluiten bij een arbodienst. De arbodienst dient te werken onder verantwoordelijkheid van een geregistreerde bedrijfsarts en dient in staat te zijn tenminste het volgende pakket van diensten te leveren:

- keuring van werknemers, tenminste éénmaal per drie jaar;
- het geven van voorlichting in het bedrijf over arbeidsomstandigheden;
- het verrichten van periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek;
- het verrichten van werkplekonderzoek;
- het opstellen van een activiteitenplan samen met de werkgever, ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de onderneming;
- het verlenen van medewerking aan eventueel onderzoek dat op bedrijfstakniveau plaatsvindt naar ziekteverzuim(-bestrijding) en arbeidsomstandigheden.

3. Ziekteverzuimregistratie

De werkgever zal een registratie bijhouden van het ziekteverzuim van de werknemers in de onderneming. De gegevens, die beschikbaar komen op basis van de registratie zullen ter beschikking worden gesteld aan de arbodienst, waarbij de werkgever is aangesloten. Ter registratie van het ziekteverzuim zal aan de bedrijfstak een software-programma ter beschikking worden gesteld. Gebruik van dat (specifieke) software-programma is overigens niet verplicht.

4. Arbeidsomstandigheden

- a. De werkgever dient regelmatig, doch minstens eenmaal per jaar, met zijn werknemers te overleggen over de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid in de onderneming.
- c. In ondernemingen met minder dan 35 werknemers wordt door de werkgever een zogenaamde Arbofunctionaris aangesteld. De taak van Arbofunctionaris kan alleen door de ondernemer zelf worden vervuld indien geen van de werknemers bereid is om deze functie te vervullen.  
De vakverenigingen hebben het recht één of meer leden/werknemers in het bedrijf voor te dragen voor genoemde functie.

## Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- In ondernemingen met 35 of meer werknemers wordt de taak van Arbofunctionaris vervuld door de ondernemingsraad. Indien (nog) geen ondernemingsraad aanwezig is, dan zal de werkgever niettemin een Arbofunctionaris aanstellen, niet zijnde de ondernemer zelf. De vakverenigingen hebben het recht één of meer leden/werknemers in het bedrijf voor te dragen voor genoemde functie.
- d. De Arbofunctionaris heeft tot taak om samen met de bedrijfsleiding en de betrokken arbodienst de arbo-risico's in de onderneming te inventariseren, te bespreken en voorstellen dienaangaande uit te werken.
  - e. De Arbofunctionaris wordt bij aanstelling in de gelegenheid gesteld aan de door de Commissie Arbeidsomstandigheden van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven ontwikkelde cursus voor Arbofunctionarissen deel te nemen. In de jaren na zijn aanstelling heeft de Arbofunctionaris recht op één scholingsdag per jaar. De scholing dient gericht te zijn op de in de bedrijfstak werkzame bedrijven. De Arbofunctionaris die een scholingsdag bijwoont heeft recht op doorbetaling van zijn loon. De kosten van de scholingsdag worden door de werkgever gedragen. De werkgever heeft echter aanspraak op vergoeding van de kosten van de scholingsdag door de Stichting Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Leden van ondernemingsraden hebben uit hoofde van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet op de Ondernemingsraden recht op scholingsdagen. Voor hen is het bepaalde onder e niet van toepassing.
  - f. De Arbofunctionaris zal uit hoofde van zijn functie niet in zijn positie in de onderneming worden benadeeld.
5. Cursus veilig en gezond werken  
Produktiemedewerkers die nieuw intreden in de bedrijfstak en geen beroepsopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (tot 1 augustus 1997 vakopleiding via het Leerlingwezen) hebben gevolgd, zijn verplicht binnen 3 maanden na aanstelling een cursus Veilig en Gezond Werken te volgen. Voor het volgen van deze cursus wordt een roostervrije dag afgeboekt.
6. MAC-waarde Houtstof
- a. Sinds 1 januari 1996 geldt een MAC-waarde houtstof van 2 mg/m<sup>3</sup>.
  - b. Per 1 januari 1999 zal de handhaving door de Arbeidsinspectie van de onder a genoemde MAC-waarde van kracht worden.

- c. De werkgever zal bij de aanschaf van nieuwe machines streven naar een zo laag mogelijke uitstoot van houtstof, waarbij in ieder geval gestreefd wordt naar een MAC-waarde van 1 mg/m<sup>3</sup>, mits technisch en bedrijfseconomisch haalbaar.
  - d. Werkgevers zijn verplicht zich te laten adviseren door een door de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven erkend adviesbureau over de wijze waarop kan worden voldaan aan de hierboven vastgestelde MAC-waarde houtstof. Bedrijven die door middel van houtstofmetingen verricht door een nader door de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven in te stellen instantie kunnen aantonen dat de bestaande outillage voldoet aan de hierboven genoemde MAC-waarde worden van verplichte advisering vrijgesteld.
  - e. De advieskosten zijn voor rekening van de werkgever.
  - f. In de bedrijfstak zullen proefprojecten worden opgezet met het oogmerk de uitstoot van houtstof te reduceren, waarbij rekening wordt gehouden met de aard van het bedrijf en de regionale spreiding.
  - g. Uit de door de adviseur opgedane ervaringen alsmede de uit de proefprojecten verkregen inzichten wordt voorlichtingsmateriaal samengesteld en verspreid.
  - h. Vóór 1 juni 1998 zal een evaluatie plaatsvinden, mede aan de hand van ervaringen van het onder d genoemde adviesbureau, alsmede de inzichten verkregen uit de onder f genoemde proefprojecten, in het licht van de gezondheidskundige advieswaarde. Bezien zal worden in hoeverre de gezondheidskundige advieswaarde nog adequaat is en in hoeverre een eventuele aanpassing van de MAC-waarde van 2 mg/m<sup>3</sup> in dat verband relevant en passend is in het kader van de West-Europese ontwikkelingen op dat vlak.
7. Deeltijdarbeid  
Werknemers die arbeidsongeschikt worden of volgens het oordeel van de bedrijfsarts van de arbodienst en/of de Uitvoeringsinstelling (UVI) arbeidsongeschikt dreigen te worden bij voltijd vervulling van hun functie, hebben het recht werkzaamheden in deeltijd te vervullen indien naar het oordeel van de betrokken werknemer en de werkgever passende werkzaamheden voorhanden zijn. Hierbij geldt, dat een en ander redelijkerwijze inpasbaar moet zijn in de onderneming.
8. Reïntegratie zieke/gehandicapte werknemers
- a. In geval van ziekte van de werknemer wordt er na 13 weken ziekteverzuim een adequaat reïntegratieplan opgesteld. Dit geschiedt in onderling overleg tussen de werkgever, de werknemer, en de arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten.
  - b. De werkgever is verplicht tijdens het eerste ziektejaar mee te



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- werken aan de terugkeer van zieke, gedeeltelijk arbeidsgeschikte of gehandicapte werknemers.
- c. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met de werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO mocht geraken, zal de werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.
9. **Tilhulpmiddelen**  
Werkgevers en werknemers wordt aanbevolen te voorkomen dat er meer dan 25 kilogram per persoon aan materiaal wordt getild zonder dat gebruik wordt gemaakt van tilhulpmiddelen.
10. **Gehoorplastieken**  
De werkgever is verplicht aan werknemers die bloot staan aan lawaai gehoorplastieken te verschaffen. Voor niet productiepersoneel en personeel dat niet in een lawaaizone werkzaam is wordt in overleg met de arbodienst bepaald of gehoorbescherming noodzakelijk is. In overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of meerderheid van het personeel kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het verstekken van gehoorplastieken/bescherming.

**HOOFDSTUK 7**

**UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID OF  
OVERLIJDEN, CONTROLEVOORSCHRIFTEN INZAKE  
ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

**Artikel 31**

**Uitkering bij arbeidsongeschiktheid of overlijden,  
controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid**

1. **Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**
- a. 1. **Uitkering bij ziekte**
- De uitkering bij ziekte door of vanwege de werkgever geschiedt gedurende een periode van maximaal 52 weken, te rekenen vanaf de dag waarop de ziekmelding heeft plaatsgevonden. De uitkering bij ziekte is gelijk aan het gederfde bruto inkomen van de werknemer.
  - Voor de vaststelling van het in de vorige volzin genoemde inkomen zijn van toepassing de Algemene Dagloonregelen

Ziektewet, met uitsluiting van de verdiensten uit overwerk, voor zover dit niet van een roostermatige aard is. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.

2. Wachtdag

- In afwijking van het bepaalde in artikel 7:629 lid 1 en 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt door of vanwege de werkgever in geval van ziekte met ingang van de tweede dag nadat aan de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen, het inkomen zoals genoemd onder a sub 1 doorbetaald.
- Duurt de ziekte 2 volle werkdagen of langer, dan wordt over de nog niet uitbetaalde wachtdag door of vanwege de werkgever het inkomen zoals genoemd onder a sub 1 uitgekeerd.
- Op een wachtdag kan geen sprake zijn van het tegelijkertijd niet uitbetalen van het inkomen zoals genoemd onder a sub 1 en het inhouden van een vakantiedag conform de regeling in artikel 30 lid 1. Wordt het inkomen zoals genoemd onder a sub 1 niet uitbetaald, dan kan er geen vakantiedag worden ingehouden en vice versa.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	uitkering bij dagloon f 110 en meer
45 – 55%	f 251,-
55 – 65%	f 376,-
65 – 80%	f 500,-
80 – 100%	f 625,-

2. Uitkering bij overlijden

- a. In geval van overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer rechtens toekwam.
- b. Nagelaten betrekkingen<sup>1)</sup> in de zin van het vorige lid zijn de echtgenoot van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, danwel de op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden daarmee gelijkgestelde persoon, en bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen en bij ontstentenis van dezen, degene(n) die door de werknemer is/zijn verzorgd tot diens overlijden.

<sup>1)</sup> Artikel 7:674 BW blijft onverkort van toepassing.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- c. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2 onder a, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering.
  - d. Het bepaalde in lid 2 onder a geldt niet indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid  
Er zijn door partijen bij deze overeenkomst controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid opgesteld. De Controlevoorschriften voor de Meubelindustrie en de Meubileringsbedrijven inzake arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in bijlage XII bij deze CAO.

**HOOFDSTUK 8**

**OPLEIDING, SCHOLING, WERKGELEGENHEID EN  
KINDEROPVANG**

**Artikel 32**

**Opleiding, scholing, werkgelegenheid en kinderopvang**

- 1. Assistenten- en Basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen primair leerlingwezen) als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs
  - A. Voor (jeugdige) werknemers die vóór 1 augustus 1997 aan een opleiding in het kader van het leerlingwezen zijn begonnen geldt:
    - a. De werkgevers zijn verplicht te bevorderen, dat de werknemers beneden 21 jaar een opleiding volgen, verbandhoudende met hun functie in de onderneming, middels een leer-/arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs en verzorgd door de Stichting Hout & Meubel of een ander instituut dat van overheidswege met de uitvoering van het leerlingwezen is belast. Zolang de werknemers de genoemde opleiding volgen, mogen hun werkzaamheden worden opgedragen, die naar het oordeel van het betrokken opleidingsinstituut schadelijk zijn voor de opleiding.
    - b. Werknemers die een primaire opleiding volgen in het kader

van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs en die uit dien hoofde vier dagen per week werken en één dag per week de school bezoeken zijn gedurende vijf dagen per week in dienst van de werkgever. De schooldag valt derhalve binnen het dienstverband en de werkgever is verplicht de schooldag door te betalen conform de bepalingen van deze CAO, tenzij er sprake is van ongeoorloofd verzuim. Ook met betrekking tot vakantie-aanspraken en opbouw van roostervrije tijd geldt de schooldag als een normale werkdag. Tijdens schoolvakanties en op andere dagen waarop geen lessen worden gegeven, is de leerling verplicht te werken.

- c. In beginsel krijgt een werknemer, die een leer-/arbeids-overeenkomst is aangegaan als bedoeld in de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs, een opleidingsgarantie van de werkgever in de 14e opleidingsweek. De werkgever voert overleg over het al dan niet verlenen van de opleidingsgarantie met de werknemer, de consulent van het betrokken landelijk Vakopleidingsorgaan en eventueel de ouder(s) van de jeugdige werknemer. De werknemer zal geen opleidingsgarantie ontvangen ingeval de werkgever en de consulent van het betrokken landelijk Vakopleidingsorgaan van mening zijn dat de werknemer niet geschikt is voor zijn functie en/of zijn opleiding. Mocht er twijfel bestaan of de werknemer geschikt is voor zijn functie en/of zijn opleiding, dan kan de beslissing over het al dan niet verlenen van de opleidingsgarantie worden uitgesteld totdat 6 maanden zijn verstreken na aanvang van de leerovereenkomst. Over deze beslissing dient eveneens overleg plaats te vinden zoals hiervoor is aangegeven. De opleidingsgarantie eindigt in geval:
  - de werknemer zijn primaire opleiding staakt;
  - twee jaar zijn verstreken nadat de leerovereenkomst is aangevangen. Mocht de leerling op dat moment de opleiding nog niet hebben voltooid, dan kan deze periode met maximaal een half jaar worden verlengd, indien naar de opvatting van de consulent van het betrokken landelijk Vakopleidingsorgaan de voltooiing binnen het tijdvak van een half jaar valt te verwachten;
- B. Voor (jeugdige) werknemers die vanaf 1 augustus 1997 aan een beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg beginnen geldt:
  - a. Werkgevers zijn verplicht te bevorderen, dat werknemers beneden 21 jaar een beroepsopleiding volgen, verbandhoudende met hun functie in de onderneming en verzorgd door de Stichting Hout & Meubel of een ander landelijk orgaan dat met de uitvoering van beroepsopleidingen is belast. De werkgever sluit hiervoor met de onderwijsinstelling en de werknemer een beroepspraktijkvormingsovereenkomst als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. De

## Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

overeenkomst wordt mede ondertekend door het bestuur van de Stichting Hout & Meubel of een ander landelijk orgaan dat met de uitvoering van beroepsopleidingen is belast. Zolang werknemers een beroepsopleiding volgen, mogen hun geen werkzaamheden worden opgedragen, die naar het oordeel van de betrokken onderwijsinstelling of het landelijk orgaan schadelijk zijn voor de opleiding.

- b. Werknemers die een assistenten- of een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en die uit dien hoofde vier dagen per week werken en één dag per week een onderwijsinstelling bezoeken zijn gedurende vijf dagen per week in dienst van de werkgever. De schooldag valt derhalve binnen het dienstverband en de werkgever is verplicht de schooldag door te betalen conform de bepalingen van deze CAO, tenzij er sprake is van ongeoorloofd verzuim. Ook met betrekking tot vakantie aanspraken en opbouw van roostervrije tijd geldt de schooldag als een normale werkdag. Tijdens schoolvakanties en op andere dagen waarop geen beroepsonderwijs wordt gegeven, is de werknemer verplicht te werken.
- c. In beginsel krijgt een werknemer, die een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, een opleidingsgarantie van de werkgever in de 14e opleidingsweek. De werkgever voert overleg over het al dan niet verlenen van de opleidingsgarantie met de werknemer, de onderwijsinstelling, de praktijkopleider en eventueel de ouder(s) van de jeugdige werknemer. De werknemer zal geen opleidingsgarantie ontvangen ingeval de werkgever, de onderwijsinstelling, en de praktijkopleider van mening zijn dat dewerknemer niet geschikt is voor zijn functie en/of zijn beroepsopleiding. Mocht er twijfel bestaan of de werknemer geschikt is voor zijn functie en/of zijn beroepsopleiding, dan kan de beslissing over het al dan niet verlenen van de opleidingsgarantie worden uitgesteld totdat 6 maanden zijn verstreken na aanvang van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Over deze beslissing dient eveneens overleg plaats te vinden zoals hiervoor is aangegeven.

De opleidingsgarantie eindigt in geval:

- de werknemer zijn beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg staakt;
- twee jaar zijn verstreken nadat de de beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangevangen. Mocht de werkne-

mer op dat moment de opleiding nog niet hebben voltooid, dan kan deze periode met maximaal een half jaar worden verlengd, indien naar de opvatting van de werkgever, de onderwijsinstelling, de consultant van het landelijke orgaan en de praktijkopleider de voltooiing binnen het tijdvak van een half jaar valt te verwachten;

2. Vergoedingen werknemers en Samenwerkingsverbanden
  - a. Een jeugdige werknemer die vóór 1 augustus 1997 aan een opleiding in het kader van het leerlingwezen is begonnen of die vanaf 1 augustus 1997 aan een assistenten- of een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg is begonnen en die op 1 augustus van het jaar waarin hij de opleiding aanvangt jonger is dan 18 jaar, heeft recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten, die betrokkene in verband met de opleiding heeft moeten maken, van de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven ad f 200,-. Bij aanvang van het tweede studiejaar ontvangt de werknemer f 75,- van de genoemde Stichting. Een jeugdige werknemer die op 1 augustus van het jaar waarin hij de opleiding aanvangt 18 jaar of ouder is heeft recht op f 250,- respectievelijk f 100,-.
  - b. Samenwerkingsverbanden, als bedoeld in artikel 1 van deze CAO, hebben gedurende maximaal 2 maal 48 weken recht op een vergoeding, vereveningsbijdrage genoemd. De hoogte van deze vergoeding per 1 januari 1997<sup>1)</sup> wordt nader vastgesteld door het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.

Deze vergoeding wordt door de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven verstrekt op voorwaarde dat de werknemer de wekelijkse schooldag normaal gesproken bijwoont. Zodra vaststaat dat het Samenwerkingsverband als werkgever geen opleidingsgarantie geeft als bedoeld in lid 1 onder c van dit artikel, verliest het Samenwerkingsverband het recht op deze vergoeding. Dit recht verliest het Samenwerkingsverband eveneens indien naar het oordeel van de onderwijsinstelling en het betrokken landelijk orgaan komt vast te staan, dat de bij de leer-/arbeidsovereenkomst of de beroepspraktijkvormingsovereenkomst opgelegde verplichtingen niet worden nagekomen. Daarnaast hebben Samenwerkingsverbanden gedurende maximaal 2 maal 48 weken recht op een extra vergoeding per werknemer, mits uit door het Samenwerkingsverband te overleggen bescheiden blijkt dat zij hogere opleidingskosten maken dan individuele werkgevers, volgens onderstaande staffel:

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

leeftijd	vergoeding per 1e jaars	werknemer per week 2e jaars
16 jaar	f 60,-	f 52,-
17 jaar	f 65,-	f 56,-
18 jaar	f 70,-	f 60,-
19 jaar	f 78,-	f 66,-
20 jaar	f 87,-	f 74,-
21 jaar	f 99,-	f 83,-
22 jaar en ouder	f 110,-	f 92,-

---

Deze vergoeding wordt door de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven verstrekt.

- c. Samenwerkingsverbanden ontvangen een bedrag van f 20,- per leerling per week, indien het een vrouwelijke werknemer betreft, onverminderd de overige bepalingen van dit lid.
3. De arbeidsuren, die de werknemer verzuimt vanwege het afleggen van een examen, in het kader van zijn primaire opleiding of vanaf 1 augustus 1997 in het kader van de assistenten- of de basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg zullen worden vergoed tot een maximum van vier dagen.
5. De Stichting Hout & Meubel zal gevraagd worden te onderzoeken op welke wijze bereikt kan worden, dat de begeleiding van (jeugdige) werknemers in de bedrijven zo optimaal mogelijk verloopt. Bij dit onderzoek zal de aandacht primair gericht moeten zijn op de taken en verplichtingen van de praktijkopleider (voorheen bedrijfsleermeester) of anderen in het bedrijf, die verantwoordelijk zijn voor de opleiding en begeleiding van de (jeugdige) werknemers.
6. Vakopleiding (voor 1 augustus 1997 voortgezette opleiding) als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs
  - a. Werknemers die de 21-jarige leeftijd hebben bereikt en die in het bezit zijn van een diploma primaire opleiding via het leerlingweten of een diploma basisberoepsopleiding als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs hebben recht op het vakvolwassenloon behorende bij de functie waarin zij werkzaam zijn, indien zij de voortgezette opleiding of vanaf 1 augustus 1997 de vakopleiding volgen of een inschrijfformulier hiervan kunnen overleggen waaruit blijkt dat zij de opleiding zullen gaan volgen. Wordt niet voldaan aan de hierbovengenoemde voorwaarden voor het

verkrijgen van het vakvolwassenloon dan heeft de werknemer recht op het loon voor een 21-jarige, behorende bij de functie waarin betrokkene werkzaam is.

- b. Werknemers die de voortgezette opleiding of die na 1 augustus 1997 de vakopleiding volgen hebben, indien als gevolg van het moeten bijwonen van onderwijs loonderving ontstaat, recht op compensatie van het gederfde loon. De werkgever dient voor deze compensatie zorg te dragen. De werkgever heeft recht op een vergoeding tot een bedrag waarvoor de werkgever de werknemer heeft gecompenseerd, welke vergoeding door de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel zal worden betaald.
7. Scholing in verband met technologische vernieuwing
    - a. Indien ten gevolge van technologische vernieuwingen in het bedrijf de functie-inhoud van de betrokken werknemer zich wijzigt, zal de werkgever hem in de gelegenheid stellen om-, herof bijscholing te volgen ten behoeve van de nieuwe of gewijzigde functie.
    - b. De werkgever kan in verband met de om-, her- en bijscholing van één of meer werknemers een scholingsplan indienen bij de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (zie lid 9). Wordt het scholingsplan door het bestuur van deze Stichting goedgekeurd, dan heeft de werkgever aanspraak op vergoeding door de Stichting van de kosten van scholing.  
Wordt geen scholingsplan ingediend, dan komen de scholingskosten voor rekening van de werkgever. Dit geldt tevens wanneer de scholingskosten, verbonden aan een scholingsplan, niet vergoed worden door de Stichting.
  8. Studie- en examenverlof/Behoud van loon
    - a. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever binnen de arbeidstijd een opleiding volgt, heeft hij gedurende de tijd die nodig is om de opleiding te volgen, recht op vrijaf met behoud van loon. Voor zover de cursus buiten arbeidstijd wordt gegeven, of wanneer de werknemer op verlangen van de werkgever de opleiding buiten arbeidstijd volgt, heeft de werknemer recht op studieverlof. De termijn van het desbetreffende studieverlof zal 25% bedragen van de cursustijd buiten arbeidstijd.
    - b. Indien de werknemer, zonder daartoe opdracht te hebben, een opleiding volgt, terwijl de werkgever van oordeel is dat het volgen daarvan in het belang van de onderneming is, heeft de werknemer eveneens recht op studieverlof. De termijn van het studieverlof zal 25% van de cursustijd bedragen, echter met dien verstande dat het verlof nooit meer dan 20 uur per jaar zal zijn.
    - c. De arbeidsuren die de werknemer verzuimt vanwege het afleggen van het examen voortgezette opleiding of (na 1 augustus 1997 het examen voor de vakopleiding) zullen worden vergoed tot een maximum van drie dagen.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

9. Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel
- a. Er is door partijen bij deze overeenkomst een Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel ingesteld. In het bestuur van deze Stichting zijn de werkgeversverenigingen en de vakverenigingen gelijkelijk vertegenwoordigd. De middelen van de Stichting worden verkregen door een reservering in de middelen van de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. De hoogte van de reservering wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de Vakraad en bedraagt ten hoogste 0,27% van de loonsom.
  - b. Het bestuur van het Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel is onder meer belast met het (doen) maken van een inventarisatie van de opleidingsbehoefte in de ondernemingen, vallende onder de werkingssfeer van deze overeenkomst.
  - c. Werkgevers kunnen, wanneer zij het noodzakelijk achten dat één of meer werknemers een opleiding gaan volgen, een scholingsplan opstellen. Zij kunnen dit scholingsplan ter goedkeuring indienen bij het bestuur van de Stichting. Wordt het scholingsplan door het bestuur goedgekeurd, dan heeft de werkgever aanspraak op een vergoeding conform de scholingssubsidiëringsregeling van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel.
  - d. Ook de werknemer kan een beroep doen op het Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel, wanneer hij een opleiding wenst te gaan volgen. Voorwaarde daarbij is dat het een opleiding betreft die een relatie heeft met de bedrijfstak meubelindustrie en meubileringsbedrijven of met bedrijfstakken op het gebied van houtbewerking en houtverwerking. Ontstaat er over de vraag of zulks het geval is een meningsverschil tussen werkgever en werknemer, dan kan het geschil worden voorgelegd aan het bestuur van het Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel.
  - e. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel heeft een coördinerende taak in de uitvoering van de afspraak tussen CAO-partijen, dat gedurende dit CAO contract gestreefd zal worden naar het creëren van werkervaringsplaatsen voor langdurig werkløzen in de bedrijfstak. Vrouwen en personen uit etnische minderheden hebben hierbij voorrang.
  - f. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel stelt in overleg met de Stichting Hout & Meubel een onderzoek in naar de mogelijkheden tot:
    - uitbreiding en/of meer doeltreffende uitvoering van activiteiten, gericht op werving en promotie van de branche, het meubelvak en de vakopleiding;
    - (verdere) verbetering van de aansluiting van het Voorberei-

dend beroepsonderwijs op het beroepsonderwijs, alsmede van de aansluiting van de basis beroepsopleiding op de vakopleiding. Financiering van eventuele uit dit onderzoek voortvloeiende maatregelen geschiedt uit de middelen van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel.

10. Arbeidsmarktpositie vrouwen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en allochtonen
  - a. In de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel zal worden besproken, op welke wijze de participatie van vrouwen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en allochtonen op de arbeidsmarkt kan worden verbeterd, c.q. vergroot.
  - b. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel zal in overleg met deskundigen van het Landelijk instituut sociale verzekeringen een projectvoorstel ontwikkelen, waarin wordt aangegeven op welke wijze, met gebruikmaking van bestaande subsidiemogelijkheden, de bemiddeling en omscholing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten kan worden verbeterd.
  
11. Kinderopvang
  - a. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel heeft met de Stichting Utrechtse Kinderopvang, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87 een overeenkomst gesloten op grond waarvan werknemers in aanmerking kunnen komen voor opvang van kinderen in erkende kinderdagverblijven.
  - b. Aanmelding dient te geschieden bij de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel, Postbus 394, 3440 AJ Woerden, telefoonnummer 0348-420132, faxnummer 0348-438023. De aanmelding dient te zijn ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.

De werkgever dient aangesloten te zijn bij de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Eventuele kinderopvangplaatsen worden mede gefinancierd uit de reeds bestaande middelen voor werkgelegenheid van het Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, echter met dien verstande dat maximaal 0,1% van de bruto loonsom in de bedrijfstak beschikbaar wordt gesteld. Daarnaast wordt van de werknemer die van de regeling gebruik maakt een ouderbijdrage gevraagd. De hoogte van deze bijdrage is gerelateerd aan de hoogte van het inkomen van de werknemer.
  
12. Vakopleiding oudere werknemers

De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel wordt belast met het benaderen van ongeschoolde oudere werknemers met het doel om deze op te (doen) leiden. De Stichting Hout & Meubel zal gevraagd worden passend opleidingsmateriaal te leveren. Uitgangspunt bij de uitvoering is dat de betrokken werkgevers en werknemers instemmen met de scholing. Zowel de werkgever als de

## Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

werknemer krijgt een vergoeding voor de schooldag en de eventuele dagen waarop praktijkscholing plaatsvindt. Een en ander wordt gefinancierd uit de middelen van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel.

### 13. Stimuleringsregeling cursus voor Praktijkopleiders (voorheen bedrijfsleermeesters)

1. De praktijkopleider (bedrijfsleermeester) is een werknemer of ondernemer wiens taak mede bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis aan en het begeleiden van werknemers in een onderneming. De praktijkopleider heeft primair tot taak de begeleiding van werknemers waarmee een leer-/arbeidsovereenkomst is afgesloten of per 1 augustus 1997 een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is aangegaan.

De praktijkopleider wordt in de gelegenheid gesteld de begeleiding van werknemers binnen de normale arbeidstijd te verrichten. Hij is daartoe door de werkgever op grond van zijn werkervaring en vakbekwaamheid aangewezen en heeft daartoe de onder de verantwoordelijkheid van de Stichting Hout & Meubel ontwikkelde cursus Training Praktijkopleider gevolgd. De praktijkopleider stimuleert werknemers tot het volgen van opleidingen, houdt controle op de voortgang van de praktijkcomponent van de opleiding en begeleidt één of meerdere werknemers. De praktijkopleider is tevens contactpersoon tussen werknemer, consultant en onderwijsinstelling inzake opleidingsaspecten.

2. De werkgever die in zijn onderneming werkzame praktijkopleider(s) in de gelegenheid stelt de cursus Training Praktijkopleider van de Stichting Hout & Meubel te volgen, kan aanspraak maken op vergoeding van:

- de reiskosten, op basis van f 0,60 per kilometer en een maximum van f 60,- per dag.
- de cursuskosten\*
- het loonverlet met een maximum van f 180,- per dag

\* de hoogte van de cursuskosten wordt jaarlijks vastgesteld in onderling overleg tussen de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel en de Stichting Hout & Meubel.

3. De vergoeding kan worden aangevraagd door middel van het speciale aanvraagformulier „Subsidie praktijkopleiders”, dat verkrijgbaar is bij de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel te Woerden (tel. 0348-410468).

4. Deze subsidieregeling wordt in januari 1999 geëvalueerd.

## HOOFDSTUK 9

### EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

#### Artikel 33

##### Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Beëindiging arbeidsovereenkomst
  - a. De werkgever zal geen vergunning tot ontslag bij de bevoegd Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening aanvragen alvorens de betrokken werknemer van dit voornemen in kennis te hebben gesteld.
  - b. De arbeidsovereenkomst kan zowel door de werkgever als door de werknemer, behoudens in geval van een dringende reden, uitsluitend worden beëindigd aan het einde van een week met inachtneming van hetgeen in artikel 7:667 tot en met 686 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald omtrent opzegtermijnen en beperking van de ontslagmogelijkheid.
2. Opzegtermijn
  - a. In de opzegtermijn dient ten minste één volledige loonbetalingsperiode te zijn begrepen.
  - b. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek, echter met handhaving van de daarin genoemde maximum termijnen, wordt voor de berekening van de opzegtermijn steeds uitgegaan van de duur van het dienstverband sedert de datum van indiensttreding. Echter, bij ontslag van een minderjarige werknemer is de opzegtermijn voor de werkgever nimmer meer dan 3 weken en voor de werknemer nimmer meer dan 2 weken.
  - c. De in acht te nemen wettelijke opzegtermijn wordt verlengd met de in die termijn vallende periode van een aaneengesloten vakantie.
  - d. Gedurende de eerste week van het dienstverband geldt in afwijking van het bepaalde in lid 1 onder b en in lid 2 onder a, een wederzijdse opzegtermijn van één dag, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Deze bepaling is niet van toepassing, indien de werknemer in de voorafgaande twee jaren reeds eerder bij de betrokken werkgever in dezelfde functie werkzaam is geweest.
3. Aftrekregeling

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een vergunning van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, wordt de opzegtermijn verminderd met het aantal hele werkweken dat ligt tussen de datum waarop de ontslagvergunning is aangevraagd en de datum waarop de ontslagvergunning is ontvangen.

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

De eerste drie weken van deze periode mogen echter niet meegeteld worden en evenmin de dagen waarop de werknemer ziek was. Tenslotte moet er altijd ten minste een opzegtermijn van één week overblijven.

Voorwaarde om van deze regeling gebruik te kunnen maken is dat de werkgever de betrokken werknemer binnen drie werkdagen schriftelijk op de hoogte heeft gesteld van het feit dat hij een aanvraag voor een ontslagvergunning heeft ingediend.

6. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
  - a. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek, is voor de beëindiging van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits de aanvankelijk aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meer dan tweemaal is verlengd en de termijn van deze arbeidsovereenkomst tezamen met de verlenging(en) een tijdvak van 12 maanden niet overschrijdt. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient schriftelijk te worden vastgelegd.
  - b. In afwijking van hetgeen in het vorige lid omtrent de verlenging van de arbeidsovereenkomst is bepaald, is voor de beëindiging van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dat een samenwerkingsverband, als bedoeld in artikel 1 van deze CAO, is aangegaan met een werknemer, geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits de aanvankelijk aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meer dan drie maal is verlengd en de termijn van de arbeidsovereenkomst tezamen met de verlenging(en) een tijdvak van 30 maanden niet overschrijdt en de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd.
  - c. Indien een werknemer, na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aansluitend afwisselend als uitzendkracht en werknemer voor bepaalde tijd in hetzelfde bedrijf werkzaam is met de kennelijke bedoeling van werkgever de ontslagbescherming van de werknemer te omzeilen, dan zal voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst opzegging noodzakelijk zijn. Dit geldt onverminderd de onder a genoemde uitzonderingen.

## HOOFDSTUK 10

### ONGEVALLENVERZEKERING

#### Artikel 34

##### **Ongevallenverzekering**

De werknemer heeft recht op een uitkering ingeval van gehele dan wel gedeeltelijke of blijvende invaliditeit of overlijden als gevolg van een ongeval, dat de werknemer in of buiten arbeidstijd overkomt. Ten behoeve hiervan is door het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven een collectief verzekeringscontract afgesloten. Met ingang van 1 juli 1997<sup>1)</sup> bedraagt de uitkering bij overlijden en bij algehele invaliditeit f 55.000,-. Bij gedeeltelijke invaliditeit gelden lagere uitkeringspercentages. Ondernemingen die reeds een tenminste gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, ontvangen op aanvraag een premierestitutie bij het Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, p/a PVF Pensioenen, Fondsgroep meubel, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam. De werknemers bij deze bedrijven hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. De premierestitutie aan de werkgever wordt bewerkstelligd door overlegging van een verzekeringspolis.

## HOOFDSTUK 11

### **VAKBONDSWERK, SOCIAAL EN ECONOMISCH OVERLEG IN VERBAND MET WERKGELEGENHEID, SOCIAAL JAARVERSLAG**

#### Artikel 36

##### **Sociaal en economisch overleg in verband met de werkgelegenheid**

2. Het sociaal, economisch en werkgelegenheidsbeleid van de onderneming is ook een onderwerp van overleg binnen het bedrijf. Ondernemingen zijn op grond van de Wet op de Ondernemingsraden verplicht overleg te voeren met het personeel. De vorm van dit overleg is afhankelijk van de bedrijfsgrootte. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bedrijven waar in de regel 100 of meer, tussen de 35 en 100, en tussen de 10 en de 35 werknemers werkzaam zijn.

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 37

**Sociaal jaarverslag**

1. De werkgever is verplicht, daar waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, eenmaal per jaar schriftelijk die feitelijke gegevens te verstrekken waaruit het gevoerde algemene beleid ten aanzien van sociale (personeels)zaken blijkt. Dit verslag zal zoveel mogelijk gebaseerd zijn op het in bijlage VIII van deze CAO aangegeven model en zal aan ieder personeelslid ter beschikking worden gesteld.
3. De in het voorgaande lid bedoelde verslagen zullen geen gegevens bevatten van individuele, persoonlijke aard noch gegevens die op enigerlei wijze de privacy van personeelsleden in gevaar zouden kunnen brengen en zullen worden uitgebracht uiterlijk een half jaar na het einde van een boekjaar, echter niet eerder dan nadat het jaarverslag aan de vergadering van de aandeelhouders is uitgebracht.

HOOFDSTUK 14

**DISPENSATIES**

Artikel 40

**Dispensaties**

1. Een door de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven benoemde Dispensatiecommissie is bevoegd op verzoek van een werkgever of een werknemer dispensatie van het in de CAO bepaalde te verlenen.  
Het verzoek dient de motieven die aan het verzoek ten grondslag liggen te bevatten.
- 2<sup>1)</sup>. De Dispensatiecommissie is gelijkkelijk samengesteld uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers en heeft een onafhankelijke voorzitter.

---

<sup>1)</sup> Werknemer- en werkgeververtegenwoordiger, partij bij deze CAO.

3. Voor de behandeling van een in het vorig lid bedoeld verzoek kan de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven een kostendeclaratie aan de verzoeker in rekening brengen.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

PROTOCOLLEN

PROTOCOL I

Overleg bij teruglopen werkgelegenheid

Het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven heeft zich beraden over de vraag of het aanbeveling verdient c.q. noodzakelijk moet worden geacht dat in gevallen van het teruglopen van de werkgelegenheid, om welke reden dan ook, tussen de directie van de betrokken ondernemingen en de werknemersorganisaties, overleg wordt gepleegd omtrent de in dergelijke situaties te nemen maatregelen.

Het bestuur van de Vakraad voornoemd is dienaangaande tot de conclusie gekomen, dat het plegen van overleg in situaties als hiervoren bedoeld, alleszins raadzaam geacht moet worden.

De directies van de respectievelijke ondernemingen wordt dan ook met klem geadviseerd in voorkomende gevallen vooraf met de werknemersorganisaties overleg te plegen.

Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen zich in voorkomende gevallen wenden tot de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel, die zal bezien op welke wijze deze een bemiddelende rol zal kunnen vervullen bij herplaatsing en scholing.

PROTOCOL II

Introductie van werknemers in het bedrijf

Het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat de onder deze CAO vallende bedrijven bij het in dienst nemen van werknemers zorgdragen voor een goede introductie van betrokkenen.

Het bestuur adviseert de directies van de ondernemingen bij de introductie aan de volgende punten aandacht te besteden:

1. Het verschaffen van informatie over de aard en organisatie van het bedrijf en over de aard van de werkzaamheden van betrokken werknemer.
2. Het doen kennismaken met de collega's.
3. Het verschaffen van zowel mondelinge als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.
4. Het verschaffen van informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne. Zie ook artikel 30 lid 5 van de CAO inzake de Cursus veilig en gezond werken.

5. Het verschaffen van informatie aan jeugdige werknemers over op diens functie gerichte opleidingsmogelijkheden binnen en buiten het bedrijf, zoals de beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg.
6. Het verschaffen van informatie over de werkwijze en samenstelling van de in het bedrijf aanwezige personeelsvertegenwoordigende overlegorganen, onder meer door het verschaffen van de reglementen van deze organen.

#### PROTOCOL IV

Werkweken 4 x 9,5 uur

Bedrijven kunnen overgaan tot het instellen van een werkweek van 4 x 9,5 uur. Er dient dan voldaan te zijn aan de volgende voorwaarden:

- a. de werkgever dient met de ondernemingsraad overeenstemming te bereiken over het instellen van een werkweek van 4 x 9,5 uur.
- b. indien er geen ondernemingsraad aanwezig is, dan dient de werkgever overeenstemming te bereiken met het betrokken personeel.
- c. de werkgever dient zijn voornemen om over te gaan tot de instelling van een werkweek van 4 x 9,5 uur te melden aan de Commissie Arbeidsomstandigheden van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, Postbus 100, 2100 AC Heemstede.
- d. de werkgever stelt de arbodienst waarbij de onderneming is aangesloten, vooraf op de hoogte van het voornemen een werkweek van 4 x 9,5 uur in te stellen en vraagt advies over de geschiktheid van de betrokken werknemers.
- e. de arbodienst begeleidt de werknemers die in een rooster van 4 x 9,5 uur werken.
- f. indien een werknemer op basis van een door de arbodienst te geven oordeel ongeschikt wordt bevonden om (nog langer) in een rooster van 4 x 9,5 uur te werken, dan zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar andere passende werkzaamheden.
- g. de werknemer die in dit rooster werkt, verwerft per werkweek een half uur extra roostervrije tijd.
- h. in onderstaand schema zijn het aantal vakantiedagen en roostervrijedagen opgenomen

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Werk- dagen in uren	Vakantiedagen	Vertrekpunt dagen op jaar- basis	Roostervrije dagen			Reserve dagen
			'97*	'98	'99	
9,5	19,2 (19,2 dagen x 9,5 uur)	184	5**	6**	7**	-

\* Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.  
 \*\* = 5, 6, 7 dagen van 9,5 uur (de werknemer die in een schema van 9x5 uur werkt heeft bovendien nog recht op 0,5 uur extra roostervrijetijd per week)

Het aantal dagen op jaarbasis (kolom 3) kan van jaar tot jaar verschillen, afhankelijk van het aantal feestdagen dat valt op werkdagen en van het aantal doordeweekse dagen dat een jaar bevat.

**PROTOCOL VI**

**Garantiefonds werknemers bij ziekte**

Indien werkgevers vanwege onmacht tot betalen niet in staat zijn het loon door te betalen in geval van ziekte en werknemers geen recht hebben op het gederfde loon uit hoofde van enige wettelijke regeling dan wel verzekering die door of namens werkgever is gesloten, zal uit het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven compensatie worden geboden ter hoogte van dit gederfde loon.

**PROTOCOL VIII**

**Deeltijdarbeid**

Het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is van oordeel dat het aanbeveling verdient, dat werkgevers werknemers die dat wensen in de gelegenheid stellen hun functie in deeltijd te vervullen, indien de mogelijkheden daartoe aanwezig zijn.

## PROTOCOL IX

### Personeelsbeleid

De Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat in een onderneming waarin 100 of meer werknemers werkzaam zijn een personeelsfunctionaris wordt aangesteld. Ondernemingen waarin minder dan 100 werknemers werkzaam zijn, wordt aanbevolen om ter ondersteuning van het personeelsbeleid in de onderneming gebruik te maken van de diensten van een externe personeelsdienst.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

FUNCTIE-INDELING PER 1 SEPTEMBER 1978

**Toelichting op de functie-indeling**

*Inleiding:*

Met de nieuwe indeling van functies is beoogd een meer op de huidige werksituatie aansluitende methodiek te kiezen dan het tot nu toe gehanteerde systeem. Een uitbreiding van de werkingssfeer van de CAO moest daarbij mogelijk zijn. Daartoe moest de methodiek bruikbaar zijn voor handfuncties zowel als voor beambten in de technische, administratieve en commerciële sector.

De basis van het systeem is functieclassificatie. Hierbij bepaalt men de rangorde van functies in zwaarte, door een waardering van de functies aan de hand van gekozen kenmerken. Deze rangorde kan een maatstaf zijn voor de salariering. Men bedenke echter dat dit verband niet rechtstreeks bestaat, doch door het ontwerpen van schalen gelegd moet worden. Bij de beschrijving van de functie en de indeling ervan is de wijze van de taakvervulling van een medewerker niet tot uitdrukking gebracht.

*Algemeen:*

Om de methodiek van functie-indelingen gemakkelijker en algemeen toegankelijk te maken, is na een algemene omschrijving van het functie-niveau een aantal voorbeeldfuncties omschreven en ingedeeld in de groepen A tot en met G, waarvan de groepen F en G voorlopig niet zullen worden toegepast en derhalve vooralsnog niet zijn opgenomen. Daarnaast is een aantal functies met indicatieve waarde in de diverse groepen alleen met name genoemd. De inschaling heeft betrekking op de functies zoals deze zich in het algemeen voordoen. Dit betekent dat er rekening mee is gehouden dat in de praktijk onder dezelfde functiebenaming verschillen in functie-inhoud zich kunnen voordoen. Deze verschillen in functie-inhoud zullen echter pas tot een indeling in een andere functie-groep leiden indien het totale niveau van de functie-inhoud essentieel verandert. Door deze methodiek wordt het mogelijk zich een goede indruk te vormen over de inhoud van de niveaus van de verschillende groepen. Andere, niet vermelde functies kunnen dan aan de hand van deze voorbeelden worden ingeschaald. Indien twijfel bestaat over de functie-groep, dient de inschaling te worden voorgelegd aan een door de Vakraad aangewezen Indelingscommissie.

Twijfel kan bestaan over de inschaling van niet in opleiding zijnde jeugdigen en in het algemeen van al diegenen die nieuw in het bedrijf komen. Wanneer iemand voor een bepaalde functie wordt aangenomen, zal zich vaak de situatie voordoen dat hem de bij de functie passende functiebenaming wordt toegekend, maar dat hij de functie nog niet geheel of niet geheel zelfstandig vervult. In dat geval past het in de gevolgde systematiek dat hem als aanvangsloon een bedrag wordt toegekend dat lager is dan het loon behorende bij de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

In het merendeel van deze gevallen zal het aanvangsloon gebaseerd zijn op het loon dat hoort bij de naastlagere functiegroep. Zijn er grote verschillen tussen de volledige functievervulling en datgene wat de werknemer (werkneemster) in het begin feitelijk doet, dan zou een aanvangsloon gebaseerd kunnen worden op het loon dat behoort bij het loonniveau dat twee groepen lager ligt dan de functiegroep waarin de functie zelf is ingedeeld. Voor de functies, ingedeeld in de functiegroepen B tot en met D, zal uiterlijk na één jaar en voor de functiegroepen E tot en met G uiterlijk na twee jaar het loon gebaseerd moeten zijn op het loon van de groep waarin de functie ligt waarvoor de werknemer (werkneemster) is aangenomen, behalve wanneer duidelijk blijkt dat het niveau nog niet bereikt is. Jeugdigen en ongeschoolden zullen in het algemeen worden ingeschaald in de functiegroep A.

Degene die een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen primair leerlingwezen) in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs volgt, dient te worden ingeschaald conform de leeftijdstabel behorende bij functiegroep B1 en degene die met goed gevolg deze opleiding heeft voltooid, dient te worden ingeschaald conform de leeftijdstabel behorende bij de functie waarin betrokkene werkzaam is.

Tenslotte zij vermeld dat door middel van de gevolgde methodiek met alle omstandigheden wordt rekening gehouden. Indien een loonschaal bij deze indeling wordt ontworpen, wordt ervan uitgegaan dat alle andere regelmatige toeslagen voor vuil werk, voormanstoelage, diploma-toeslagen enzovoorts komen te vervallen.

Wel blijft de CAO de mogelijkheden bieden voor toekenning van onregelmatige toeslagen zoals de EHBO-toelage en de toeslag voor praktijkopleiders (voorheen bedrijfsleermeesters). Immers, de EHBO-toelage is gebonden aan de geldigheidsduur van het diploma en de toeslag voor praktijkopleider is gebonden aan de daadwerkelijke uitoefening van de functie. Daarbij wordt onder praktijkopleider verstaan de werknemer die de opleiding B Praktijkopleider van de Stichting Hout & Meubel heeft gevolgd en wiens taak mede bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakken aan en het begeleiding van werknemers in een onderneming. De praktijkopleider heeft primair tot taak de begeleiding van werknemers waarmee een leer-/arbeidsovereenkomst is afgesloten of per 1 augustus 1997 een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs is aangegaan.

## Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

### *Uitgangspunten classificatie:*

- A. Om het niveau van een functie goed te waarderen is een goede functie-omschrijving van belang. Incidentele bijwerkzaamheden behoren hier niet in.
- B. De methodiek is zo goed mogelijk afgestemd op andere systemen; met name is aansluiting gezocht bij de metaalindustrie.
- C. Als belangrijkste kenmerken voor de waardering van de functies zijn gekozen:
  - benodigde kennis;
  - ingewikkeldheid van de functie;
  - afbreukrisico bij de uitoefening van de functie;
  - contacten, nodig voor het vervullen van de functie;
  - arbeidsomstandigheden;
  - aard en omvang van toezicht als het een leidinggevende functie betreft.Deze kenmerken sluiten aan bij algemeen aanvaarde verhoudingen en selectie-eisen.

### **Toelichting op de waarderingskenmerken:**

#### *Benodigde kennis:*

Om de benodigde kennis voor een functie te verwerven bestaan in het algemeen 2 wegen:

1. door middel van een opleiding wordt de basiskennis verworven. Het gaat hierbij om de opleiding nodig om de bedoelde functie te kunnen vervullen;
2. door middel van ervaring wordt de basiskennis uitgediept en/of verder opgebouwd. De benodigde ervaring is dan de tijd welke nodig is om de functie goed te kunnen vervullen. Dit mag niet verward worden met de diensttijd, welke soms veel langer is.

#### *De ingewikkeldheid van de functie:*

Deze kan geanalyseerd worden door af te vragen of:

- a. het werk gestandaardiseerd is;
- b. welke mate van zelfstandigheid vereist is;
- c. welke mate van verscheidenheid van taken binnen de functie voorkomt;
- d. welke soort beslissingen genomen moeten worden;
- e. in welke mate men moet ontwerpen, analyseren en zich moet kunnen uitdrukken in woord en/of geschrift.

*Afbreukrisico:*

Hiermede wordt bedoeld de schade welke kan ontstaan door fouten of nalatigheid. Deze schade kan zijn een afbreuk van de goodwill van het bedrijf of een schade in geld.

Het is duidelijk dat afhankelijk van het niveau van de functie de gevolgen van fouten aanzienlijk kunnen verschillen. Daarbij speelt de mate waarin men leiding krijgt en gecontroleerd wordt een rol omdat bij intensieve leiding de kans op fouten vermindert.

*Contacten:*

Alle contacten binnen en buiten het bedrijf worden gewaardeerd. Deze kunnen variëren van het normaal met elkaar samenwerken tot het stimuleren van anderen binnen het bedrijf en van het normaal met elkaar samenwerken tot het beïnvloeden van anderen buiten het bedrijf.

*Arbeidsomstandigheden:*

Hier worden gewaardeerd de zichtbare, hoorbare of op andere wijze waarneembare omstandigheden die aan het werk zijn verbonden, zoals hitte, stank, lawaai, weersomstandigheden, vuil werk.

Daarnaast: de zwaarte van het werk door de uit te oefenen krachten en lichaamshouding, alsmede het gezondheidsrisico.

*Aard en omvang van het toezicht:*

Dit kenmerk spreekt voor zich.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

MODEL VOOR EEN FUNCTIE-OMSCHRIJVING

Naam onderneming

FUNCTIENAAM:

AFDELING:

A. PLAATS IN DE ORGANISATIE:

B. FUNCTIE-OMSCHRIJVING:

C. TAKENPAKKET:

D. FUNCTIE-ANALYSE:

Benodigde kennis:

Ingewikkeldheid van de functie:

Zelfstandigheid:

Afbreukrisico:

Contactuele eigenschappen:

Arbeidsomstandigheden:

Aard en omvang van toezicht:

E. FUNCTIEWAARDERING:

De functie wordt gewaardeerd in functiegroep .. van de CAO van de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven

## FUNCTIE INDELING

### FUNCTIEGROEP A

Het onder leiding verrichten van eenvoudige steeds weer terugkerende werkzaamheden waarvoor geen of nagenoeg geen ervaring vereist is. In het algemeen zeer eenvoudige hulparbeid.

#### **Opleidings-/ervaringsniveau:**

Geen of nagenoeg geen.

#### **Omschrijving voorbeeldfuncties:**

##### *Corveeër*

Veeft vloeren door middel van veger, stoffer of dergelijke of dweilt deze schoon. Dit werk gebeurt volgens een vaste opzet of onder directe instructies.

Er wordt in normale bedrijfsruimte gewerkt.

##### *Hulp fineerpers*

Helpt bij het laden en lossen van de fineerpers en bij het vervoer tussen lijnrol en pers; stapelt de geperste bladen; controleert eventueel de verlijming en hechting.

##### *Andere functies, waaraan in de groep gedacht kan worden:*

Handlanger/aanpakker, (kantoor)hulp.

### LOONGROEP B

Eenvoudige werkzaamheden die meer zelfstandig doch wel onder toezicht verricht worden en waarvoor reeds een korte tijd praktijkervaring gewenst is.

#### **Opleidings-/ervaringsniveau:**

Enige ervaring is vereist.

#### **Omschrijving voorbeeldfuncties:**

##### *Assistent machinebewerkingen*

Het mede hanteren van de te verwerken materialen met bijbehorende aan- en afvoer van het produkt. Het gebeurt onder leiding van de verantwoordelijke machinebediener. Bij foutieve hantering van materiaal kan schade ontstaan, hoewel de verantwoording bij de machinebediener ligt.

Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt waar ook andere machines zijn opgesteld.

##### *Bediener eenvoudige machines*

Bedient eenvoudige machines waarbij de werkzaamheden repeterend zijn en eenvoudig van aard.

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Alleen voor zeer eenvoudig werk wordt zelf ingesteld, anders doet de voorman het.

Steeds kan bij problemen worden teruggevallen op de voorman of chef. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt.

### *Assistent houtloods*

Helpt bij de houtopslag binnen en buiten en assisteert de houtopzoeker/uitlijner bij het opzoeken en uitlijnen van hout.

### *Telefoniste-typiste*

Bedient de telefoon(centrale). Verricht daarnaast eenvoudig typeof administratief werk volgens vaste richtlijnen. Het typeen administratief werk wordt volledig gecontroleerd.

Het niet correct verwerken van de telefoongesprekken kost tijd en kan bij buitenstaanders wrevel opwekken.

### *Naaister A*

Verwerkt de eenvoudige stoffen (geen velours, plastic, leder en dergelijke) met de (elektrische) machine en/of de hand. Krijgt de stofafmetingen op.

Brengt furnituren aan. Kan blindstikken. Verricht eenvoudige herstellingen.

*Andere functies waaraan in deze groep gedacht kan worden:* (serie)Meubelmonteur, rijrijder, bandstaalbuiger matrassenindustrie, machineborduurder(ster) matrassenindustrie.

### **FUNCTIEGROEP B1**

Werknemers die een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen primair leerlingwezen) volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs

### **FUNCTIEGROEP C**

Het werk vereist over het algemeen ervaring gepaard met enige theoretische vakkennis.

Bij machinearbeid wordt gewerkt met ingewikkelde machines en/of geen repeterende arbeid met minder ingewikkelde machines.

Het instellen van machines behoort slechts tot de taak indien dit niet ingewikkeld is.

### *Opleidings-/ervaringsniveau:*

Ruime ervaring en/of LTS-, LEAO-, KMBO, Vbo-diploma, diploma primair Leerlingwezen of diploma basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg.

### **Omschrijving voorbeeldfuncties:**

#### *Telefoniste*

Het bedienen van een telefooncentrale, waarbij lokale en interlokale verbindingsen worden tot stand gebracht. Zelfstandig dienen beslissingen over de aan te houden volgorde van gesprekken te worden genomen. Het verkeerd uitoefenen van de functie kan leiden tot ergernis bij de relatie en eigen medewerkers alsmede tijdverlies. Heeft telefonische contacten binnen het bedrijf met alle medewerkers en de relaties. Er wordt in een rustige ruimte gewerkt.

#### *Machinaal houtbewerker*

Ontvangt de opdracht mondeling of per order, waarbij houtstaat of andere instructies verstrekt worden. Bedient enkele normale houtbewerkingsmachines. Onderhoudt de machines zelf (niet de reparaties) en stelt deze weer in. Maakt geen mallen en hulpgereedschappen. Bij problemen kan worden teruggevallen op de voorman of chef. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt waar ook andere machines zijn opgesteld.

#### *Meubelstoffeerder A*

Krijgt de materialen aangevoerd en op maat geknipt en stoffeert kleine en grote series produkten. Werkt als regel met eenvoudig te verwerken stoffen. Werkt in beperkte mate zelfstandig.

#### *Stoelenmaker*

Ontvangt de machinaal bewerkte onderdelen, indien nodig met mallen, werkt met een opsluitbalk. Monteert deze stoelen en werkt deze compleet af.

#### *Meubelmaker/monteur*

Vervaardigt in serie halffabrikaten of stelt deze halffabrikaten samen tot meubels. Werkt hierbij met mallen en monteert eenvoudige versieringen.

#### *Lakspuiter*

Spuut eenvoudige werkstukken (in cabine) met de normale laksoorten, controleert deze op de juiste kleur en viscositeit.

#### *Fineersnijder*

Snijdt uitgelijnd fineer op de fineersnijmachine (clipper) of zaagt het op de kantenfineerzaag. Een goede uitoefening van de functie vereist technische routine en nauwkeurigheid.

#### *Naaister B*

Verwerkt alle aangeboden stoffen. Kan zelf de stofmaten vaststellen aan de hand van de nettomaten. Levert kwalitatief hoog werk. Verricht alle soorten herstellingen.

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Andere functies waaraan in deze groep gedacht kan worden:*

Administratief medewerk(st)er kantoor en/of verkoopafdeling, lakbewerker, beitsers, fineerweger, fineerperser, meubelmaker en/of meubelreparateur A, meubelmaker betimmeringen, interieurbouwer matrassen-industrie, matrasvuller, chauffeur.

#### **FUNCTIEGROEP D**

Werkzaamheden zijn gevarieerd en vereisen een goede bedrijfservaring, theoretische kennis en enig eigen initiatief.

#### **Opleidings-/ervaringsniveau:**

LTS//MAVO/HAVO/MEAO/Vbo met aanvullende gerichte beroepsopleiding of gelijkwaardige kennis.

#### **Voorbeeld functie-omschrijving:**

##### *Allround machinaal houtbewerker*

Ontvangt de opdrachten per order door middel van houtstaten en tekeningen.

Bedient ingewikkelder machines. Ook het onderhoud (geen reparaties of alleen zeer eenvoudige) en het instellen wordt zelf gedaan.

Er wordt verwacht dat de normaal voorkomende problemen zelfstandig worden opgelost, hoewel eventueel kan worden teruggevallen op de chef. Schade bij fouten kan door deze grotere mate van zelfstandigheid vrij groot zijn. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt waar meerdere machines zijn opgesteld. Het slijpen van beitels en dergelijke kan tot de functie behoren.

##### *Meubelmaker (betimmeringen) B*

Krijgt de voorbewerkte onderdelen uit de machinale-afdeling. Vergaart ze en stelt de produkten samen door lijmen, schroeven of spijkeren. Geeft de produkten vorm door middel van handgereedschap, mallen en persen die ook worden ingesteld.

Werkt zelfstandig doch kan zonodig terugvallen op de voorman of afdelingschef.

Moet de tekeningen kunnen lezen. Monteert zonodig ook bij de afnemers de in het bedrijf gemaakte produkten of materialen.

Werkt soms samen met enkele collega's, vaak ook uit groep C in en buiten het bedrijf.

*Spuiter-kleurmaker/patineerder*

Spuut produkten (groot en klein) met DD-lak, celluloselak of kleurlak. Zorgt voor de juiste viscositeit. Mengt zonnodig de lakken tot de juiste kleur. Krijgt leiding van de bedrijfschef of de afdelingschef. Schade bij fouten kan vrij groot zijn.

*Vrachtwagenchauffeur/chauffeur afmonteerder*

Vervoert met een vrachtwagen met tenminste 7500 kg laadvermogen meubilair door het gehele land. Is verantwoordelijk voor correcte onbeschadigde aflevering. Monteert bij de klant kasten en overige meubelen. Lost klachten zelfstandig op. Is verantwoordelijk voor het dagelijks onderhoud van de auto.

*Administratieve kracht loonadministratie*

Het verrichten van de loonadministratie, aan de hand van binnengekomen bescheiden, zoals werktijdkaarten en loonstaten en ziektemeldingen. Tevens worden deze gegevens uitgesplitst op diverse kostenoverzichten. Het voeren van de loonadministratie aan de hand van gegevens betreffende ziekteverzuim, verlof en/of snipperdagen en loonstaten, overeenkomstig gegeven instructies. Interpretatie hiervan moet grotendeels door hem gebeuren. Opleiding MAVO en enige ervaring is vereist. Tot de werkzaamheden behoort verder ook het verwerken van regelingen zoals voorschotten voor maandloners. Tevens wordt eenvoudige correspondentie en/of telefonisch contact onderhouden met de arbodienst en/of uitvoeringsinstelling (UVI) betreffende ziekteverzuim en uitkeringen. Al dit werk wordt steekproefsgewijs gecontroleerd door de chef waar ook steeds bij moeilijkheden overleg mee kan worden gepleegd. Fouten kunnen leiden tot foutieve loonuitbetalingen, welke veel onrust kunnen veroorzaken. Het schenden van het gestelde vertrouwen kan veel afbreuk doen aan de intermenselijke verhouding in het bedrijf. Het werk wordt verricht in een ruimte waar kantoormachines in gebruik zijn, zodat van enig lawaai sprake is.

*Meubelstoffeerder B*

Verricht het volledige stoffeerwerk vanaf het singelen tot en met het capitonneren. Knipt zelf de benodigde stoffen op maat. Verwerkt alle voorkomende bekledingstoffen. Verricht reparaties. Werkt geheel zelfstandig.

*Andere functies waaraan in deze groep gedacht kan worden:*

Meubelmaker en/of meubelreparateur B, medewerker verkoop intern A, knipper/stanser, chauffeur-monteur, steller betimmeringen, steno-typiste, bediener matrasdichtstikmachine TE, allround matrassenmaker.

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

#### **FUNCTIEGROEP E**

Werkzaamheden zijn zeer gevarieerd en vereisen een ruime ervaring, alsmede theoretische kennis en eigen initiatief.

Enige leidinggevende en contactuele eigenschappen zijn noodzakelijk.

#### **Opleidings-/ervaringsniveau:**

LTS of Vbo met aanvullende beroepsopleiding, MTS/MAVO/MEAO/HAVO dan wel gelijkwaardige kennis.

#### **Omschrijving voorbeeldfuncties:**

##### *Meewerkende voorman meubelmakerij*

Doet in grote lijnen werkzaamheden als meubelmaker, doch dan wel de ingewikkeldste werkstukken.

Helpt de meubelmakers bij het oplossen van de grootste moeilijkheden. Deelt samen met de afdelingschef de werkzaamheden van de andere meubelmakers in.

Er kan veel schade ontstaan door de mate van verantwoordelijkheid.

Er wordt gewerkt in een afdeling waar ook de andere meubelmakers hun werkzaamheden verrichten.

##### *Werkvoorbereider*

Het samen met de commerciële medewerker opdelen van orders in posten van gelijksoortige produkten, alsmede het maken van fabricage groepsindelingen, in overleg met het bedrijfsbureau en de tekenkamer.

Het verwerken en verder invullen van de bedrijfsformulieren.

Hierbij worden alle nodige informatie doorgegeven aan de tekenkamer en inkoop alsmede aan de administratie.

Tevens worden op de bedrijfsformulieren alle gegevens vastgelegd voor de planning.

Dit betreft de arbeidstijden en het doorloopschema.

Om de gegevens vast te stellen bestaan vaste procedures. De goede voortgang van de order in het eerste stadium vóór de productie wordt zelfstandig gecontroleerd.

Wel kan worden teruggevallen op de bedrijfsleider.

Bij fouten kan door stoornissen in de productievoortgang, ontijdige bevoorrading en foutief aangemaakte produkten aanzienlijke functionele schade het gevolg zijn.

Door de samenwerking met de productie-teams en de van tijd tot tijd verrichte controle door de bedrijfsleider wordt de mogelijkheid tot fouten maken beperkt. De contacten binnen het bedrijf zijn er met de commerciële medewerkers, calculators, tekenkamer, alsmede productieafdeling.

De werkzaamheden worden verricht in een ruimte waar enkele collega's werkzaam zijn.

#### *Houtopzoeker-uitlijner*

Verzorgt de houtopslag in loods en buiten.

Controleert binnenkomende partijen.

Zoekt aan de hand van houtstaten en op grond van zijn kennis van het eindpunt (tekeninglezen) hout op.

Lijnt dit uit, zodat het verlies aan afval minimaal is.

Kort ook wel af op een afkortbank, die hij zelf instelt, schoon houdt en smeert.

Bedient de halfautomatische cirkelzaag en verwerkt partijen hout in bestek.

Controleert de houtvoorraad, en vult de voorraadstaten in voor controles.

Geeft ten behoeve van de nacalculatie aan de hoeveelheid per order verbruikt hout.

Geeft leiding aan één of meer hulpen.

Hierbij komt de zorg voor het drogen van hout.

Geeft advies bij aankoop van hout.

#### *Magazijnbeheerder*

Ontvangt de binnengekomen grondstoffen en materialen, behalve de niet in het magazijn opgeslagen artikelen.

Controleert deze op kwaliteit en aantallen en legt ze op de daarvoor bestemde plaats.

Geeft de grondstoffen en materialen uit.

Voert het beheer over alle in het magazijn aanwezige grondstoffen en materialen.

Houdt een overzichtelijke administratie bij (ook van de boven uitgesloten materialen) en signaleert de te verrichten bestellingen.

Werkt een enkele keer met hulp.

Beheert de handgereedschappen van het bedrijf en verricht behoudens de grote reparaties het onderhoud eraan.

Aanzienlijke schade kan ontstaan door het niet onderkennen van fouten bij afleveringen door leveranciers, verkeerde uitgifte en dergelijke.

Er wordt gewerkt in een ruimte, waar meerdere medewerkers aanwezig kunnen zijn.

#### *Fineeropzoeker, -uitlijner*

Sorteert partijen (edel)fineer op kleur, structuur, breedte en lengte en zoekt passende bladen voor de productie uit; verantwoordt afmeting en verbruik; bepaalt de toepassing van het fineer; stelt fronten, bladen, zijden (eventueel ook figuren) samen en is verantwoordelijk voor de kwaliteit en het afvalpercentage.

Een verkeerde beoordeling kan tot grote schade leiden. De wijze van functievervulling bepaalt de kwaliteit van het eindproduct.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Service-man*

Werkt bij de klant onvolkomenheden weg aan alle soorten meubilair. Beheerst de techniek van meubelmakerij en oppervlaktebehandelingen, ook het bijwerken van kleurverschillen.

*Andere functies, waaraan in deze groep gedacht kan worden:*

Bankwerker reparateur, meewerkend voorman in fabrieksafdeling en expeditie, tekenaar A, modelmaker, allround service-monteur.

BIJLAGE II

TABEL C LOONSCHALEN PER 1 JANUARI 1998<sup>1)</sup>

	A	B	C	D	E
Leeftijd	week	week	week	week	week
16 jaar	213,61	297,59			
17 jaar	244,59	330,67	341,72		
18 jaar	281,71	363,71	375,87		
19 jaar	325,05	429,83	444,22	466,14	
20 jaar	380,78	495,97	512,58	537,60	574,02
21 jaar	448,90	578,64	597,97	627,43	642,90
22 jaar	514,84	664,61	686,84	731,49	744,79
23 jaar	605,67				768,55
24 jaar					792,34

**B1 LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN PRIMAIRE OPLEIDING VIA HET LEERLINGWEZEN VOLGEN OF EEN BASISBEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS**

Leeftijd	16	17	18	19	20	21
week	252,96	281,08	309,15	365,35	421,57	491,85

De vierwekelijkse lonen worden gevonden door de weeklonen te vermenigvuldigen met de factor 4.

De maandlonen worden berekend door de weeklonen te vermenigvuldigen met de factor 4,348.

Het uurloon is het weekloon gedeeld door het in de onderneming normaal geldende aantal arbeidsuren per week.

Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 22 lid 1 onder a hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

TABEL D LOONSCHALEN PER 1 JULI 1998

	A	B	C	D	E
Leeftijd	week	week	week	week	week
16 jaar	216,92	302,20			
17 jaar	248,38	335,80	347,02		
18 jaar	286,08	369,35	381,70		
19 jaar	330,09	436,49	451,11	473,37	
20 jaar	386,68	503,66	520,52	545,93	582,92
21 jaar	455,86	587,61	607,24	637,16	652,86
22 jaar	522,82	674,91	697,49	742,83	756,33
23 jaar	615,06				780,46
24 jaar					804,62

**B1 LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN PRIMAIRE OPLEIDING VIA HET LEERLINGWEZEN VOLGEN OF EEN BASISBEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS**

Leeftijd	16	17	18	19	20	21
week	256,88	285,44	313,94	371,01	428,10	499,47

De vierwekelijkse lonen worden gevonden door de weeklonen te vermenigvuldigen met de factor 4.

De maandlonen worden berekend door de weeklonen te vermenigvuldigen met de factor 4,348.

Het uurloon is het weekloon gedeeld door het in de onderneming normaal geldende aantal arbeidsuren per week.

Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 22 lid 1 onder a hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

TABEL E LOONSCHALEN PER 1 JANUARI 1999

	A	B	C	D	E
Leeftijd	week	week	week	week	week
16 jaar	220,17	306,73			
17 jaar	252,11	340,84	352,23		
18 jaar	290,37	374,89	387,43		
19 jaar	335,04	443,04	457,88	480,47	
20 jaar	392,48	511,21	528,33	554,12	591,66
21 jaar	462,70	596,42	616,35	646,72	662,65
22 jaar	530,66	685,03	707,95	753,97	767,67
23 jaar	624,29				792,17
24 jaar					816,69

**B1 LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN PRIMAIRE OPLEIDING VIA HET LEERLINGWEZEN VOLGEN OF EEN BASISBEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS**

Leeftijd	16	17	18	19	20	21
week	260,73	289,72	318,65	376,58	434,52	506,96

De vierwelijkse lonen worden gevonden door de weeklonen te vermenigvuldigen met de factor 4.

De maandlonen worden berekend door de weeklonen te vermenigvuldigen met de factor 4,348.

Het uurloon is het weekloon gedeeld door het in de onderneming normaal geldende aantal arbeidsuren per week.

Werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 22 lid 1 onder a hebben naar verhouding recht op bovenstaande lonen.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE III

LOONSPECIFICATIE

Naam en voorletters: .....			
Adres: .....			
Sofinummer: ..... Geboortedatum: ..... Functiegroep: .....			
Periode: ..... 19.. tot en met ..... 19..			
Bruto maand/periode loon		f	A
Overwerktoeslag	..% over .. uur	f	B
ploegen- of verschovendiensttoeslag	..% over .. uur	f	C+
Totaal bruto maand/periode loon		f	D
af: Spaarloon = E		f	E-
		f	F
af: Pensioenpremie/VUT-premie/ IP-premie (WAO-plus + -min) over D = G loon voor de sociale verzekering		f	G-
		f	H
bij: werkgeversaandeel ZFW = I		f	I+
af: premie WW/WAO = J		f	J-
grondslag voor overhevelingstoeslag		f	K
bij: overhevelingstoeslag		f	L+
		f	M
af: beschikking inspecteur loon voor loonbelasting/premie volksverzekering		f	N-
		f	O
Inhoudingen (op D + L)			
af: loonheffing over O	f ....		
premies ad G	f ....		
premies ad J	f ....		
premie ZFW (werknemersgedeelte)	f ....+		
totaal inhoudingen	f P	f	P-
Netto maand loon		f (F + L)	- P

BIJLAGE IV

GEREEDSCHAPSGELD

Naam werknemer: .....

In dienst d.d.: ..... Afdeling: .....

Datum	Bedrag	Datum	Bedrag	Datum	Bedrag

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE V

INVENTARIS GEREEDSCHAPPEN

Naam: .....

Datum	Aantal	Omschrijving	Waarde	

De op deze pagina afgebeelde kaarten zijn tegen kostprijs verkrijgbaar bij de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, Postbus 100, 2100 AC Heemstede.

## BIJLAGE VIII

### MODEL VOOR EEN SOCIAAL JAARVERSLAG

- A. Stand van zaken in de onderneming  
Een beknopt en begrijpelijk overzicht van de stand van zaken in de onderneming. Een terugblik en een prognose. Vermeld kunnen worden: de (index)cijfers van de ontwikkeling van de omzet, van de rentabiliteit, van de loonsom.  
Eventuele wijzigingen in de organisatie van de onderneming.
- B. Personeelsbestand  
Cijfers van de personeelsbezetting, wijzigingen daarin.  
Promoties, vacatures, ziekteverzuim: globale aanduiding van de ontwikkeling.
- C. Beloning personeel  
CAO-wijzigingen, veranderingen in de beloningssystematiek, prestatiebeloning.
- D. Communicatie  
Voorzover van toepassing: relaas van personeelsoverleg, ondernemings- of kernraadvergaderingen, contacten met vakbondsvertegenwoordigers.
- E. Resterende gegevens  
Pensioen- en spaarregelingen, sociaal fonds in de onderneming, reis- en onkostenvoorzieningen.  
Het sociaal jaarverslag wordt niet eerder gepubliceerd dan het verslag aan de aandeelhouders.  
Overnemen van de gehele of gedeeltelijke inhoud van het jaarverslag in publiciteitsmedia kan alleen met toestemming van de directie.



**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE XI

Er zij op gewezen dat er een CAO bestaat regelende de Vrijwillig Vroegde Uittreding in de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.

## BIJLAGE XII

### CONTROLEVOORSCHRIFTEN VOOR DE MEUBELINDUSTRIE EN DE MEUBILERINGSBEDRIJVEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Waar in deze controlevoorschriften van werknemers gesproken wordt, zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld.

1. Melding  
De werknemer dient vóór doch uiterlijk binnen één uur na aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe chef. Bij afwezigheid van zijn directe chef dient de melding plaats te vinden bij de administratie.
2. Thuisblijven  
De werknemer dient in ieder geval thuis te blijven tot het moment waarop, door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaats gehad, tenzij door de bedrijfsarts vrijstellen is verleend. Tot het moment waarop de eerste controle heeft plaatsgehad, mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.  
Na eerste controlebezoek mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter de werknemer dient gedurende de eerste zes weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.  
Wanneer de werknemer meent, dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven. Zo'n vrijstelling kan ook voor langere periodes worden aangevraagd.
3. Eigen verklaring  
De werknemer dient onmiddellijk doch uiterlijk op de derde dag van zijn arbeidsongeschiktheid een eigen verklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid aan de Arbodienst te sturen.  
De werkgever zal aan de werknemer een standaard formulier betreffende de eigen verklaring ter hand stellen.
4. Het juiste adres  
Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of ontslag uit een ziekenhuis) behoort de werknemer dit binnen 12 uur te melden aan zijn werkgever.
5. Maak bezoek mogelijk  
De werknemer dient controlebezoek door of namens de werkgever mogelijk te maken, daartoe is het noodzakelijk dat de werknemer de

## **Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

controlebezoeker in de gelegenheid stelt de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Indien in de woning van de werknemer niemand thuis is of bijvoorbeeld de bel in de woning van de werknemer defect is, dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor het controlebezoek door of namens de Arbodienst toegang tot de woning kan krijgen. De werknemer dient bij afwezigheid ervoor te zorgen, dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.

#### **6. Op het spreekuur komen**

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de Arbodienst van de werkgever aangewezen specialist dient de werknemer gehoor te geven. Voorgaande oproep vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten.

Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld ziekenhuisopname), dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn werkgever mede te delen.

De werknemer behoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien de werknemer inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

#### **7. Genezing niet belemmeren**

Indien de werknemer zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt, dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever na overleg met de Arbodienst de loondoorbetaling weigeren.

#### **8. Het verrichten van werkzaamheden**

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden kunnen andere dan zijn dagelijkse, niet tot zijn functie behorende werkzaamheden zijn. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld.

Indien de werknemer de aangeboden vervangende werkzaamheden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

#### **9. Verblijf in het buitenland**

De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid

telefonisch te melden bij zijn werkgever of ingeval het bedrijf wegens aaneengesloten vakantie is gesloten bij de Arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens dient de werknemer het ziekteverzekeringsorgaan, de bevoegde instantie in het buitenland, voor zover het een land betreft waar Nederland een verdrag mee heeft gesloten, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen.

Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt.

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaags verblijf in het buitenland wil doorbrengen, dient de werknemer voorafgaande aan de datum van vertrek toestemming van zijn werkgever te hebben gekregen. Indien een werknemer zich niet houdt aan hetgeen is gesteld in de vorige vier volzinnen, is zijn werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

10. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer in staat is zijn werkzaamheden te hervatten, dient de werknemer zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten.

11. Second Opinion

Indien de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn werkgever heeft medegedeeld en zijn werkgever na overleg met de Arbodienst de melding van deze arbeidsongeschiktheid niet accepteert, waarna de werknemer volhardt in zijn arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer een second opinion omtrent zijn arbeidsongeschiktheid aanvragen bij de bedrijfsvereniging. Indien de bedrijfsvereniging de werknemer geschikt acht, dient de werknemer, op straffe van weigering van zijn loondoorbetaling, zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten.

Indien de werkgever om een second opinion verzoekt is de werknemer verplicht mede te werken. Degene die in het ongelijk wordt gesteld, dient de kosten van de second opinion te betalen.

12. Hoogte van loondoorbetaling

De werkgever dient in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer met ingang van de tweede dag nadat aan de werkgever van de arbeidsongeschiktheid is kennis gegeven, de dag van aangifte inbegrepen, ziekingeld uit te keren. Duurt de arbeidsongeschiktheid twee volle dagen of langer, dan wordt over de nog niet uitbetaalde wachtdag door de werkgever ziekingeld uitgekeerd. Dit is gelijk aan het gederfde bruto inkomen van de werknemer.

14. Sancties

- a. Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding worden verminderd tot 70% van

## Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

het voor de werknemer geldende bruto-inkomen, hetgeen niet minder mag zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon, indien zich één of meerdere van de onderstaande situaties voordoen:

1. De werknemer houdt zich niet aan de vastgestelde meldingsplicht. Indien de melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid binnenkomt.
  2. De werknemer heeft niet tijdig voldaan aan de verplichting tot het insturen van een eigen verklaring. De werkgever zal vanaf de vijfde dag tot en met de dag waarop de melding is ontvangen de sanctie toepassen.
  3. De arbeidsongeschiktheid van de werknemer is vastgesteld en de werknemer verblijft niet thuis.
  4. De werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert en de werknemer de werkgever hiervan niet op de hoogte stelt, zodat door of namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden.
- b. Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding op nul worden gesteld, indien zich één of meerdere van de onderstaande situaties voordoen:
1. De werknemer geeft geen gehoor aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de bedrijfsarts aangewezen specialist.
  2. De werknemer gedraagt zich naar het oordeel van de Arbodienst van de werkgever zodanig, dat zijn genezingsproces wordt belemmerd.
  3. De werknemer is niet thuis op de uren zoals in dit voorschrift gesteld, zodat de arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld.
  4. De werknemer heeft zich niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid ziek gemeld, op grond waarvan de werkgever vanaf de eerste dag tot de dag waarop de melding van arbeidsongeschiktheid bij de werkgever binnenkomst geen loon zal uitbetalen. De onder a sub 1 genoemde sanctie komt hierdoor te vervallen.
  5. De arbeidsongeschikte werknemer verricht de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, welke in overleg met de Arbodienst zijn vastgesteld, niet.
  6. De arbeidsongeschikte werknemer verblijft zonder toestemming van de werkgever in het buitenland. De werkgever voert

overleg met de Arbodienst, voordat de sanctie wordt toegepast.

7. De bedrijfsarts van de werkgever acht de werknemer, nadat de werknemer zich ziek heeft gemeld, arbeidsgeschikt en de werknemer verricht desondanks geen werkzaamheden. Indien uit een eventuele second opinion alsnog blijkt dat de werknemer arbeidsongeschikt was, geldt deze looninhouding niet.
8. De werknemer voldoet herhaald niet aan hetgeen onder A is gesanctioneerd.

#### 15. Afwijkende controle voorschriften

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende controlevoorschriften vaststellen. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad kunnen afwijkende controlevoorschriften worden vastgesteld indien de meerderheid van het betrokken personeel hiermee instemt. Tevens dient in laatstgenoemd geval vooraf sprake te zijn van raadpleging van de vakbondsbestuurders, indien voornoemde vakbondsbestuurders de wens daartoe te kennen hebben gegeven.

Afwijking van de in de controlevoorschriften opgenomen sancties is slechts mogelijk indien de afwijking geen verzwaring van de toe te passen sanctie inhoudt. Voorgaande betekent dat een afwijkende sanctie slechts andersoortig van aard kan zijn en geen verzwaring met zich kan brengen. Indien de afwijkende controlevoorschriften voorzien zijn van een sanctie, kan één van de volgende sancties worden toegepast:

- het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever worden verminderd tot 70% van het voor de werknemer geldende bruto-loon, hetgeen niet minder mag zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.
- of
- het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever op nul worden gesteld.
- of
- een andersoortige sanctie die geen verzwaring inhoudt. Indien de andersoortige sanctie betrekking heeft op bijvoorbeeld de hoeveelheid vrije tijd, dan mag de hoeveelheid vrije tijd niet meer bedragen dan de loonwaarde van de reguliere sanctie(s).

De zwaarte van de sanctie dient aan het overtreden controlevoorschrift te worden gerelateerd. Kortom, een lichte overtreding mag niet zwaar worden gesanctioneerd. Indien zich tussen werkgever en één of meer werknemers hierover een geschil voordoet, is ieder der partijen bevoegd het geschil voor te leggen aan de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, Postbus 100, 2100 AC Heemstede, telefoon 023-5158820.

**Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 1998/1999**  
**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 treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 6 april 1998

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.