

**Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8993

Bijvoegsel Stcrt. d.d. nr. 17-04-1998, nr. 73

**REGELING VAN LONEN EN ANDERE
ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE ZEEP-, WASMIDDELEN-
EN REINIGINGSMIDDELENINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Vereniging van Zeepfabrikanten, de Industriebond FNV en de CNV Industrie- en Voedingsbond, strekkende tot vaststelling van een regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden voor de Zeep-, wasmiddelen en reinigingsmiddelenindustrie;

Overwegende,

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

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

Gelet op artikel 6 van de Wet op de Loonvorming;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Stelt vast voor het tijdvak van 1 juli 1997 t/m 30 juni 1999 de volgende regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden voor de Zeep-, wasmiddelen en reinigingsmiddelenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. De zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie: de ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het, al dan niet door het vermengen van grondstoffen, vervaardigen van zeep-, soda-, was- en reinigingsmiddelen of bleekmiddelen, met uitzondering van de ondernemingen, waarvoor een ondernemingsgewijze collectieve arbeidsovereenkomst geldt;
2. Werkgever: een natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming als omschreven onder 1 drijft;
3. Werknemer: iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van een werkgever met uitzondering van leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch, administratief, reizigers- en bewakingspersoneel en personeel uitsluitend belast met het schoonhouden van fabrieks- en kantoorlokalen. Op de hier uitgezonderde werknemers zijn de artikelen 9, 10, 11, 12 en 13 van deze regeling wel van toepassing.

Artikel 2

Functionies

Voor de vaststelling van het loon worden de werknemers ingedeeld in 6 loongroepen en wel als volgt:

Loongroep 1:

De meest eenvoudige werkzaamheden in de inpakafdeling en het magazijn.

Loongroep 2:

De overige werkzaamheden in de inpakafdelingen en het magazijn zoals flessen spoelen, vullen, de werkzaamheden van de magazijnknecht, laad- en loswerkzaamheden. Verder werkzaamheden van de handlangers in de technische dienst.

Loongroep 3:

De werkzaamheden van de geoefende werknemer in de productie, zoals shampoobereider, kristalsodabereider, sodabereider, bleekwaterbereider, ontvangst, opslag en administratie van de chemicaliën, heftruckrijder, magazijnbediende. Verder werkzaamheden van derde automonteur en derde bankwerker.

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

Loongroep 4:

De werkzaamheden van de geofende werknemer zoals chauffeur en magazijnmeester. De werkzaamheden van tweede timmerman, stoker en metselaar.

Loongroep 5:

De werkzaamheden van geschoolde werknemers, zoals zeepzieder, chauffeur-monteur, tweede automonteur, tweede bankwerker en eerste timmerman.

Loongroep 6:

De werkzaamheden van vakbekwame werknemers zoals eerste automonteur, eerste bankwerker, draaier, elektriciën.

Artikel 3

Lonen

A. Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden de volgende MAANDSALARISSEN

Functie- jaren	Loongroepen		3	4	5	6
	1	2				
0	Mini-	2636,11	2712,88	2789,67	2866,46	2943,24
1	mum-	2674,51	2751,29	2828,06	2904,84	2981,62
2	loon	2712,88	2789,67	2866,46	2943,24	3020,01
3		2751,29	2828,06	2904,84	2981,62	3058,40
4			2866,46	2943,24	3020,01	3096,79
5				2993,16	3058,40	3135,20
6				3020,02	3096,79	3173,58
7					3135,20	3211,97

Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden vanaf 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998 de volgende MAANDSALARISSEN

Functie- jaren	Loongroepen					
	1	2	3	4	5	6
0	Mini-	2688,83	2767,15	2845,46	2923,79	3002,10
1	mum-	2728,00	2806,31	2884,62	2962,94	3041,25
2	loon	2767,15	2845,46	2923,79	3002,10	3080,41
3		2806,31	2884,62	2962,94	3041,25	3119,57
4			2923,79	3002,10	3080,41	3158,72
5				3053,02	3119,57	3197,90
6				3080,42	3158,72	3237,05
7					3197,90	3276,21

Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden vanaf 1 januari 1999 de volgende MAANDSALARISSEN

Functie- jaren	Loongroepen					
	1	2	3	4	5	6
0	Mini-	2756,05	2836,32	2916,60	2996,88	3077,16
1	mum-	2796,20	2876,47	2956,73	3037,01	3117,28
2	loon	2836,32	2916,60	2996,88	3077,16	3157,42
3		2876,47	2956,73	3037,01	3117,28	3197,56
4			2996,88	3077,16	3157,42	3237,69
5				3129,35	3197,56	3277,85
6				3157,43	3237,69	3317,98
7					3277,85	3358,11

B. Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden de volgende WEEKLONEN

Functie- jaren	Loongroepen					
	1	2	3	4	5	6
0	Mini-	608,37	625,97	643,79	661,44	679,21
1	mum-	617,14	634,79	652,56	670,27	688,04
2	loon	625,97	643,74	661,44	679,21	696,93
3		634,79	652,56	670,27	688,04	705,75
4			661,44	679,21	696,93	714,52
5				688,04	705,75	723,45
6				696,93	714,52	732,29
7					723,45	741,11

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden vanaf 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998 de volgende WEEKLONEN

Functie- jaren	Loongroepen					
	1	2	3	4	5	6
0	Mini-	620,53	638,49	656,66	674,67	692,79
1	mum-	629,48	647,49	665,61	683,68	701,80
2	loon	638,49	656,61	674,67	692,79	710,87
3		647,49	665,61	683,68	701,80	719,86
4			674,67	692,79	710,87	728,81
5				701,80	719,86	737,92
6				710,87	728,81	746,93
7					737,92	755,93

Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden vanaf 1 januari 1999 de volgende WEEKLONEN

Functie- jaren	Loongroepen					
	1	2	3	4	5	6
0	Mini-	636,05	654,45	673,08	691,54	710,11
1	mum-	645,22	663,67	682,25	700,77	719,35
2	loon	654,45	673,03	691,54	710,11	728,64
3		663,67	682,25	700,77	719,35	737,86
4			691,54	710,11	728,64	747,03
5				719,35	737,86	756,37
6				728,64	747,03	765,61
7					756,37	774,83

C. Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden de volgende DAGLONEN

Functie- jaren	Loongroepen		3	4	5	6
	1	2				
0	Mini-	121,68	125,20	128,76	132,28	135,84
1	mum-	123,43	126,96	130,51	134,06	137,61
2	loon	125,20	128,75	132,28	135,84	139,38
3		126,96	130,51	134,06	137,61	141,15
4			132,28	135,84	139,38	142,90
5				137,61	141,15	144,69
6				139,38	142,90	146,46
7					144,69	148,23

Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden vanaf 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998 de volgende DAGLONEN

Functie- jaren	Loongroepen		3	4	5	6
	1	2				
0	Mini-	124,11	127,70	131,34	134,93	138,56
1	mum-	125,90	129,50	133,12	136,74	140,36
2	loon	127,70	131,33	134,93	138,56	142,17
3		129,50	133,12	136,74	140,36	143,97
4			134,93	138,56	142,17	145,76
5				140,36	143,97	147,58
6				142,17	145,76	149,39
7					147,58	151,19

Voor werknemers van 23 jaar en ouder gelden vanaf 1 januari 1999 de volgende DAGLONEN

Functie- jaren	Loongroepen		3	4	5	6
	1	2				
0	Mini-	127,22	130,90	134,62	138,30	142,02
1	mum-	129,05	132,74	136,45	140,16	143,87
2	loon	130,90	134,61	138,30	142,02	145,72
3		132,74	136,45	140,16	143,87	147,57
4			138,30	142,02	145,72	149,40
5				143,87	147,57	151,27
6				145,72	149,40	153,12
7					151,27	154,97

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

2. Telkenjare, op 1 januari, ontvangt de werknemer een periodieke verhoging tot hij het maximum van de loonschaal in de voor hem geldende loongroep heeft bereikt.

3. A. De basismaandsalarissen voor de jeugdige werknemers bedragen

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	1115,87
17	45,0		1255,35
18	52,5		1464,58
19	60,0		1673,80
20	70,0		1952,77
21	80,0		2231,73
22	90,0		2510,70

De basismaandsalarissen voor de jeugdige werknemers bedragen met ingang van 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	1138,18
17	45,0		1280,46
18	52,5		1493,87
19	60,0		1707,28
20	70,0		1991,82
21	80,0		2276,37
22	90,0		2560,92

De basismaandsalarissen voor de jeugdige werknemers bedragen met ingang van 1 januari 1999

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	1166,64
17	45,0		1312,47
18	52,5		1531,21
19	60,0		1749,96
20	70,0		2041,62
21	80,0		2333,28
22	90,0		2624,94

B. De basisweeklonen voor de jeugdige werknemers bedragen

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	257,51
17	45,0		289,70
18	52,5		337,99
19	60,0		386,27
20	70,0		450,66
21	80,0		515,03
22	90,0		579,41

De basisweeklonen voor de jeugdige werknemers bedragen met
ingang van 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	262,67
17	45,0		295,50
18	52,5		344,75
19	60,0		394,00
20	70,0		459,67
21	80,0		525,33
22	90,0		591,00

De basisweeklonen voor de jeugdige werknemers bedragen met
ingang van 1 januari 1999

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	269,23
17	45,0		302,89
18	52,5		353,37
19	60,0		403,85
20	70,0		471,16
21	80,0		538,46
22	90,0		605,77

**Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling**

C. De basisdaglonen voor de jeugdige werknemers bedragen

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	51,50
17	45,0		57,94
18	52,5		67,60
19	60,0		77,25
20	70,0		90,13
21	80,0		103,00
22	90,0		115,88

De basisdaglonen voor de jeugdige werknemers bedragen met in-
gang van 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	52,53
17	45,0		59,10
18	52,5		68,95
19	60,0		78,80
20	70,0		91,93
21	80,0		105,07
22	90,0		118,20

De basisdaglonen voor de jeugdige werknemers bedragen met in-
gang van 1 januari 1999

Leeftijd	%	Ongeschoold (1)	Geschoold (4)
16	40,0	Betreffend percentage van het minimumloon	53,85
17	45,0		60,58
18	52,5		70,67
19	60,0		80,77
20	70,0		94,23
21	80,0		107,69
22	90,0		121,16

4. Het minimumloon wordt vastgesteld overeenkomstig de vigerende wettelijke bepalingen.
5. Wanneer voor de werknemer een pensioenvoorziening is gesloten

waarvan een deel van de premie te zijnen laste komt, zal voor iedere cent door hem per week te betalen premie het uurloon met 1 cent worden verhoogd tot een maximum van 3 cent per uur.

Artikel 4

Arbeidstijd

1. De normale wekelijkse werktijd bedraagt voor de dag- en ploegendiensten 40 uur, met dien verstande dat het vierwekelijkse 42-uur rooster voor de 4-ploegendienst blijft gehandhaafd, doch dat het verschil in de vermelde arbeidstijd wordt geëffectueerd in de toekenning van 13 vrije diensten.
Naast vakantiedagen worden 11,5 roostervrije dagen op jaarbasis toegekend. Hieronder worden dagen verstaan, die na overleg met de werknemer(s) individueel of collectief worden vastgesteld. Zij dienen in principe effectief te worden opgenomen. In hoge uitzondering en na overleg met de betrokken werknemer kan echter dagloon worden uitgekeerd in plaats van een roostervrije dag.
Enige reden van verhindering tot werken op een roostervrije dag geeft geen recht op opname van de dag op een ander moment, noch op vergoeding in de vorm van dagloon.
2. Indien niet in ploegendienst wordt gewerkt, dient de normale arbeidstijd zich te bewegen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur, volgens per onderneming vast te stellen dienstrooster. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, worden de tijden van aanvang en beëindiging van het werk vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad, c.q. na overleg met de fabriekskern.
3. a. De werknemer die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
b. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale arbeidstijd van toepassing is en die op de eerste dag van het kwartaal de leeftijd van:
62 jaar heeft bereikt: 16 uren per kwartaal;
63 jaar heeft bereikt: 32 uren per kwartaal;
64 jaar heeft bereikt: 64 uren per kwartaal.
c. De werknemer ontvangt over de opgenomen vrije uren 90% van zijn inkomen per uur.
d. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag en evenmin voor de loondoorbetaling en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.
e. De werknemer die zijn extra vrije tijd wenst op te nemen, dient dit in overleg met de werkgever vast te stellen hetzij in dagen of diensten, hetzij in uren en wel:

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

1. Voor de aanvang van elk kwartaal;
 2. als het onder 1 gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
 3. als het onder 1 gestelde niet mogelijk is omdat de dienstbetrekking in het desbetreffende kwartaal aanvangt, op de dag waarop met werken wordt begonnen.
- Indien over de vaststelling geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
- f. Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidstijd werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het onder b van dit lid genoemde aantal uren.
 - g. Indien voor de aanvang van het kwartaal vaststaat dat de dienstbetrekking in dat kwartaal zal worden beëindigd, worden de beschikbare vrije uren naar evenredigheid vastgesteld.
 - h. In de in e onder 2 en 3 bedoelde gevallen wordt het aantal vrije uren vastgesteld in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
 - i. Vrije uren kunnen uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, doch niet opgenomen vrije uren alsnog kunnen opnemen. Dit dient in overleg met de werkgever in hetzelfde kwartaal of in het daaropvolgende kwartaal te geschieden.
 - j. Niet opgenomen vrije uren vervallen en mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de dienstbetrekking.
4. De regelingen met betrekking tot arbeidstijden en roosters zullen op basis van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet worden ingevuld.

Artikel 5

Loonbetaling

De werkgever is verplicht het loon – vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen – op de betaaldag onmiddellijk na de beëindiging van de arbeidstijd aan iedere werknemer afzonderlijk in een loonzakje met een loonbriefje uit te betalen. Op het loonzakje of loonbriefje moet duidelijk leesbaar vermeld staan:

- a. de naam of stamnummer van de werknemer;

- b. de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- c. het brutoloonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, stukloon, overwerkgeld, gratificaties en andere beloningen;
- d. een nauwkeurige specificatie van andere toegepaste kortingen.

In plaats van contante loonbetalingen kan de werkgever het loon door middel van girale dan wel bankbetaling verrichten. De overschrijving van het loon dient op een zodanig tijdstip te geschieden, dat de werknemer zijn loon niet later ontvangt dan op de betaaldag zoals genoemd in de eerste volzin van dit artikel.

Artikel 6

Overwerk

Overwerk, dit is arbeid buiten het normale dienstrooster of buiten de in deze regeling vastgestelde arbeidstijden, wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien door de werkgever verlangd en de vereiste toestemming voor zover nodig, van de ter zake bevoegde instanties is verkregen, verplicht. Voor overuren wordt het uurinkomen uitbetaald, vermeerderd met de volgende toeslagen:

- a. Voor de eerste twee uren per etmaal aansluitende aan de normale arbeidsdag 25%, met uitzondering van de uren, onder b bedoeld;
- b. voor uren op zaterdag: 50% alsmede voor alle overige uren met uitzondering van het onder c bepaalde;
- c. voor zondagsarbeid: 100% van het uurloon.

Onder normale arbeidsdag wordt verstaan de arbeidstijd zoals deze op het geldende dienstrooster is aangegeven. In afwijking van het vorenstaande zullen voor chauffeurs overwerktoeslagen betaald worden na 42½ uur. Per week zal in plaats van 40 keer het uurloon steeds 42½ keer het uurinkomen worden uitbetaald. Onder uurinkomen wordt verstaan het in deze regeling genoemde basisuurloon.

Onder zondagsarbeid wordt verstaan arbeid tussen zaterdagavond 12 uur en zondagochtend 12 uur. Arbeid op algemeen erkende christelijke feestdagen, als bedoeld in artikel 10, wordt gelijkgesteld met zondagsarbeid. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht overwerk te verrichten. Werknemers met een deeltijddienstbetrekking kunnen niet verplicht worden meer uren te werken dan op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst. Indien de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur van een deeltijdwerknemer wordt overschreden zal voor de extra uren vallend binnen het normale dienstrooster van een werknemer in een vergelijkbare categorie een beloning gelden van 100% van het uurinkomen per extra gewerkt uur. Voor de extra uren vallend buiten het normale dienstrooster van een werknemer in een vergelijkbare categorie zal de in dit artikel geregelde overwerkvergoeding gelden.

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

Artikel 7

Ploegendienst

1. Bij arbeid in ploegendienst wordt het uurinkomen als bedoeld in artikel 6 met het volgende percentage verhoogd:
12% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur;
25% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 22 en 6 uur;
50% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 24 uur en op maandag tussen 0 en 6 uur;
100% voor de uren op zondag.
2. Afbouw ploegendiensttoeslag
De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag, op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster gedurende de volgende periode:
 1. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en daarop volgende maand.
 2. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand,
80% gedurende 2 maanden,
60% gedurende 2 maanden,
40% gedurende 1 maand,
20% gedurende 1 maand;
 3. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand,
80% gedurende 4 maanden,
60% gedurende 4 maanden,
40% gedurende 3 maanden,
20% gedurende 3 maanden;
 4. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand,
80% gedurende 6 maanden,
60% gedurende 6 maanden,
40% gedurende 6 maanden,
20% gedurende 6 maanden.

Artikel 8

De meewerkende voorlieden worden ingedeeld in de loongroep waarin de hoogst beloonde werknemer in zijn groep is ingedeeld.

Artikel 9

Vakanties

1. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van loon. Van deze 25 dagen dienen tenminste 15 dagen aaneengesloten te worden genomen, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. In dat geval geldt 10 dagen aaneengesloten als minimum. De overige gelden als snipperdagen.
2. Extra vakantiedagen worden toegekend:
 - a. op grond van leeftijd, of
 - b. op grond van onafgebroken dienstverband.Van deze twee regelingen is de voor de werknemer meest gunstige regeling van toepassing.

Regeling a	
55 jaar	2 dagen extra
57½ jaar	3 dagen extra
60 jaar	4 dagen extra
62 jaar	5 dagen extra
Regeling b	
10 onafgebroken dienstjaren	1 dag extra
15 onafgebroken dienstjaren	2 dagen extra
20 onafgebroken dienstjaren	3 dagen extra
3. Jeugdige personeel heeft tot en met het vakantiejaar waarin hun 18e verjaardag valt, recht op 3 extra vrije vakantiedagen.
4. Voor zover mogelijk worden de aaneengesloten vakantiedagen gegeven in de maanden juli tot en met september. Een en ander staat ter beoordeling van de ondernemingsraad, c.q. overleg dient te worden gepleegd met de fabriekskern, of, indien deze niet bestaat, met een vertegenwoordiger van de werknemers.
5. Onder snipperdagen zijn begrepen als bijzondere vrije dagen, met uitzondering van de algemeen erkende christelijke feestdagen, als bedoeld in artikel 10 en de dagen van ongeoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 11. Met name zullen onder snipperdagen zijn begrepen nationale en plaatselijke feestdagen, alsmede de R.K. feestdagen 15 augustus en 1 november, indien althans op deze dagen vrijaf wordt genoten. De werkgever stelt in overleg met de fabriekskern of, indien deze niet bestaat, met de vertegenwoordiging van de werknemers, de datum vast der zogenaamde vaste snipperdagen,

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999 Vaststelling regeling

welke voor het gehele personeel zullen gelden met dien verstande dat maximaal 3 snipperdagen als vaste snipperdagen mogen worden aangewezen. De datum van elk der eventueel overblijvende snipperdagen wordt door de werkgever op verzoek de werknemer, rekening gehouden met het bedrijfsbelang, voor elk afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek binnen een bepaalde termijn voor de begeerde datum wordt ingediend.

6. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt, hetzij met een of meer bijzondere vrije dagen als bedoeld in dit artikel, hetzij met een of meer algemeen erkende feestdagen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd.
7. Het jaar waarover de vakantie wordt berekend, loopt van 1 juni van het voorgaande kalenderjaar tot 1 juni van het lopende kalenderjaar.
8. Voor elke maand voor 1 juni van het lopende kalenderjaar, gedurende welke de werknemer in dienst is geweest van zijn tegenwoordige werkgever, heeft hij recht op 1/12 van de tijdsduur der aangegeven vakantie. Bij indiensttreding van de werknemer voor de 15e van de maand wordt hij bij deze berekening geacht de volle maand bij zijn werkgever in dienst te zijn geweest.
9. Voor het geval ten aanzien van de werknemer de dienstbetrekking eindigt, anders dan op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek, zonder dat hij de hem bij dit artikel toegekende aaneengesloten vakantiedagen of snipperdagen heeft genoten, wordt hem voor elke niet genoten vakantiedag een dag loon als vakantievergoeding uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantie wordt met het loon verrekend.
10. De opzegtermijn zal, tenzij onderling anders wordt overeengekomen niet als vakantie gelden.
11. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval heeft aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
12. De werkgever zal vanaf de 2e ziekmelding per kalenderjaar per ziekmelding een vakantiedag inhouden. Per kalenderjaar zal deze inhouding maximaal 5 vakantie-dagen bedragen. Aan de werknemer die

een geheel kalenderjaar geen verzuim heeft gehad als gevolg van ziekte zal een extra vakantiedag in het daarop volgende kalenderjaar met behoud van loon worden toegekend. Het normale reguliere zwangerschaps- en bevallingsverlof zal in het kader van deze bepaling niet beschouwd worden als een ziekmelding.

Artikel 10

Feestdagen

Geen arbeid zal worden verricht op zondagen en op algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten de Nieuwjaarsdag, de tweede paasdag, Hemelvaartsdag, de tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, alsmede op Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag. Voor zover deze dagen niet op een roostervrije dag vallen, wordt het loon doorbetaald.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim met behoud van loon

1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon bij verzuim in de gevallen in artikel 629b van het Burgerlijk Wetboek genoemd, uitgezonderd bij ziekte of ongeval. Als aanvulling op dit artikel geldt voor de werknemers een verzuim met behoud van loon:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer voor de daarvoor benodigde tijd;
 - b. bij eigen huwelijk, mits daarvan ten minste een week van tevoren aan de werkgever is kennis gegeven: gedurende twee dagen;
 - c. bij bevalling van de echtgenote: gedurende één dag;
 - d. bij huwelijk van een der eigen kinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: gedurende één dag;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en van inwonende eigen of aangehuwde kinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - f. bij overlijden van ouders-, schoon- en grootouders, niet inwonende en aangehuwde kinderen, inwonende broers en zusters: gedurende één dag, alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling gedurende één dag;
 - g. bij de teraardebestelling van broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende één dag;
 - h. bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: gedurende één dag.
 - i. voor het voldoen van wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen, mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet buiten de werktijd kan geschieden, die een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken: gedurende de hiervoor benodigde tijd, mits niet reeds

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

- uit anderen hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
- j. bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moet worden overschreden.
2. De werknemer is gehouden bij het aanvragen van extra verlof als bedoeld in lid 1 van dit artikel, voor zover mogelijk, de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen.

Artikel 12

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Aan de werknemers wier dienstverband tenminste 26 weken heeft geduurd, zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende in totaal ten hoogste 52 weken 100% van het nettoloon worden doorbetaald.
- b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt voor werknemers, die tenminste 5 jaar effectief bij de betreffende werkgever in dienst zijn geweest, de AAW/WAO-uitkering gedurende maximaal een jaar aangevuld met 20% van het bruto loon doch maximaal tot 90% van het netto loon.
3. De werkgever heeft het recht op grond van bepaalde in artikel 629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetaling en de aanvullingen te weigeren indien de werknemer zich niet houdt aan de controle- en/of uitkeringsvoorschriften van de arbodienst en/of de uitvoeringsinstelling.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

5. Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
6. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten, die de verlaging van de WAO-uitkering als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregeling (TBA) volledig compenseert. Uitsluitend onder de voorwaarde dat de werknemer een afstandsverklaring tekent kan de werknemer afzien van deelname aan deze verzekering. De premie is voor rekening van de deelnemende werknemers. De premie zal uitgedrukt worden in een uniform percentage van het loon (tot maximaal het maximum dagloon WAO) verminderd met de franchise ter grootte van het wettelijk minimumloon. De werkgever zal een bijdrage in de kosten van deze verzekering verstrekken van 25% van de totale premie.

Artikel 12A

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen – bedoeld in het Burgerlijk Wetboek artikel 674 lid 3 – een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in artikel verstaan het laatstelijk genoten inkomen op grond van de artikelen 3, 7 en 8 vermeerderd met de vakantietoeslag op grond van artikel 13. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie een vakantietoeslag toegekend van 8% van twaalf maal het

**Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling**

voor januari van het betreffende jaar, vastgestelde basis maandloon zonder overwerkverdienste en dergelijke behoudens het bepaalde in het tweede en derde lid.

2. De werknemer, die op het tijdstip van een aaneengesloten vakantie nog geen 12 maanden in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 8% van het verdiende maandloon zonder overwerkverdienste en dergelijke.
3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer voor elke maand dienstverband waarover nog geen vakantietoeslag is uitgerekt, aanspraak op een vakantietoeslag van 8% van het verdiende maandloon zonder overwerkverdienste en dergelijke.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 13A

Spaarloonregeling

Ten behoeve van de werknemers zal de werkgever een spaarloonregeling invoeren. De deelnemers aan de spaarloonregeling ontvangen van de werkgever het betreffende reglement.

Artikel 13B

Premiespaarregeling

Ten behoeve van de werknemers zal de werkgever met ingang van 1 januari 1998 een premiespaarregeling invoeren. De werknemers kunnen f 10,- per maand sparen. De werkgeverspremie bedraagt 100% van het door de werknemer gespaarde bedrag. De deelnemers aan de premiespaarregeling ontvangen van de werkgever het betreffende reglement.

Artikel 14

Doorbetaling van loon

Met betrekking tot de doorbetaling van het loon als bedoeld in de artikelen 10, 11, 12 en 13, geldt als uurloon het basisuurloon.

Artikel 15

Opzegging

1. Behoudens in geval van beëindiging der arbeidsverhouding, wegens een dringende reden, als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, en in gevallen waarin een arbeidsovereenkomst, voor bepaalde tijd aangegaan, op het overeengekomen tijdstip eindigt, zijn de werkgever en de werknemer, die de arbeidsverhouding willen doen eindigen, gehouden de bepalingen te volgen, welke hiervoor in de artikelen 667 tot en met 673 van het Burgerlijk Wetboek zijn vermeld. Opzegging vindt, behoudens het bepaalde in lid 2, uitsluitend plaats tegen het einde van de loonweek.
2. In afwijking van het bij het eerste lid bepaalde kan zowel de werkgever als de werknemer gedurende de eerste 8 weken ener arbeidsverhouding deze doen eindigen met inachtneming van een opzegtermijn van één dag.

Zeep-, wasmiddelen- en reinigingsmiddelenindustrie 1998/1999
Vaststelling regeling

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 en is voor het onder I vermelde tijdvak van toepassing ten aanzien van de op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit bestaande en nadien tot stand gekomen arbeidsverhoudingen.

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

's-Gravenhage, 14 april 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C.J. Meerhof.