MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID VAN 23 JULI 2008 TOT ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE SCHOEN- EN LEDERWARENINDUSTRIE

UAW Nr. 10813

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 25-07-2008, nr. 142

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het cao-secretariaat voor de Schoen- en Lederwarenindustrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partij(en) te ener zijde: Federatie Nederlandse Lederwaren- en Schoenfabrikanten;
Partij(en) te anderer zijde: CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten.

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:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

1. Werkgeversvereniging:

3. Werkgever:
   Iedere werkgever in de Lederwaren- en Schoenindustrie.

4. Werknemer:
   Iedere werknemer in dienst van voornoemde werkgever, met uitzondering van thuiswerkers. Voor thuiswerkers geldt alléén artikel 31.

5. Lederwarenindustrie:
   De ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen van Lederwaren en het verkopen daarvan aan wederverkopers;
   onder Lederwaren wordt verstaan:
   a. alle soorten tassen en mappen – met uitzondering van lederen zadeltasjes voor rijwielen –, foedralen, gordels, koffers, bureau-, reis- en toiletgarnituren, labels, portemonnaies, portefeuilles, sigaren- en sigarettenkokers, etuis, pokerbekers, tabakszakken en militaire uitrustingsstukken met uitzondering van kleding en schoeisel, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic, textielstof, karton of geperste vezelstof;
   b. alle soorten riemwerk – met inbegrip van damesceintuurs, horlogebanden, schaatsmonturen, tuigen, halsters en banden voor paarden en vee, doch met uitzondering van drijfriemen – geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic, wasdoek, canvas of textiel, alsmede losse boek- en albumomslagen, klompsokken, onderdelen voor bretels, voor hoeden en voor sokophouders, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder of plastic, en sportballen vervaardigd uit leder;
   c. handschoenen, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder;
   d. beschermingsartikelen, zoals beenkappen, hand- en oorwarmers, hand-, pols-, knie-, schouder- en voetbeschermers, helmen caps, spatlappen, werkschorten, handmoffen, duimen, vingers, wanten en werkhandschoenen, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic en beenpijpen vervaardigd uit waterdicht textiel.

6. Schoenindustrie:
   De ondernemingen waarin het bedrijf van het in serie vervaardigen van schoeisel wordt uitgeoefend, alsmede de ondernemingen waarin

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

7. Lonen:
   De bedragen zoals vermeld in de tabellen opgenomen in artikel 1 en 2 Bijlage 5 (Schoenindustrie) en artikel 1 Bijlage 6 (Lederwarenindustrie).

8. Periode-inkomen:
   De bruto-verdienste in een periode van 1 week, 4 weken of 1 maand, vermeerderd met vaste toeslagen zoals ploegentoeslag maar exclusief de betaling van incidenteel overwerk, exclusief vakantietoeslag en exclusief eindejaarsuitkering.

9. Structureel overwerk:
   De uren die gewerkt zijn boven de basisjaarlijkse arbeidsduur plus 104 uur op jaarbasis.

10. Deeltijd:
    Arbeid gedurende minder dan de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur. Deze arbeidsvoorwaardenregeling is voor deeltijdarbeid naar evenredigheid van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

11. Ondernemingsraad (OR):
    De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. Daar waarin de tekst OR wordt genoemd wordt in ondernemingen met minder dan 50 werknemers de personeelsvertegenwoordiging (PVT) bedoeld.
    In ondernemingen waar geen OR of PVT is benoemd, wordt daar waarin de tekst OR wordt genoemd, bedoeld de personeelsvergadering (PV) dan wel in overleg met het personeel.

12. Echtgeno(o)t(e):
    Waarin deze CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e) wordt mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert

in de zin van de Wet op de Loonbelasting. Een samenlevingscontract van de notaris zal voor het voorgaande als bewijs dienen.

Verplichtingen

Artikel 3

Verplichtingen werkgever

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

2. Lonen en andere arbeidsvoorwaarden, die in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze overeenkomst afwijken, blijven gehandhaafd.

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

Artikel 4

Verplichtingen werknemers

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

3. De werknemers zijn mede verantwoordelijk voor de orde en veiligheid in de fabriek en voor naleving van de aanwijzingen en de voorschriften, welke dienaangaande door of namens de werkgever worden gegeven.

Algemene bepalingen

Artikel 5

Geschillenregeling

CAO-partijen hebben tot taak het bevorderen van een juiste toepassing van het gestelde in deze overeenkomst en het voorkomen en in der minne regelen van de geschillen omtrent de uitleg en toepassing hiervan. Individuele geschillen tussen een werkgever en een werknemer worden berecht door de daartoe bij de wet aangewezen rechter tenzij de beide individuele partijen schriftelijk aan CAO-partijen verzoeken om over het

betreffende conflict een bindend advies uit te brengen, in welk geval beide partijen aan dit bindend advies gebonden zijn.

Artikel 6

Dispensatie

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

HOOFDSTUK 2

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 7

Arbeidsduur

Algemene bepalingen

a. De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag – van maandag tot en met vrijdag – en 40 uur per week.
b. De individuele arbeidstijd bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
c. Om dit gemiddelde te bereiken, zal de individuele arbeidstijd ten opzichte van de normale arbeidsduur op jaarbasis verminderd worden met 92 roostervrije uren.
d. De werkgever kan kiezen voor een rooster met flexibele arbeidstijden. Wanneer de werkgever voor dit rooster kiest, is de werkgever voor een periode van een jaar gebonden aan de voorwaarden die in artikel 9 genoemd worden.

Artikel 8

Roostervrije uren

a. De 92 roostervrije uren worden zoveel mogelijk over het kalenderjaar gespreid met inachtneming van de volgende beperkingen:
   I Het aantal dagen waarop de roostervrije uren door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging collectief vastgesteld kunnen worden, bedraagt ten hoogste de helft van het totale aantal roostervrije uren.
   II De werkgever behoeft de instemming van de Ondernemingsraad

of Personeelsvertegenwoordiging voor aanwending van meer roostervrije uren voor alle of nagenoeg alle werknemers dan het hiervoor vermelde aantal. Artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden, leden 3, 4 en 5, zijn hierbij van toepassing.

b. De werkgever maakt, met inachtneming van het gestelde in lid a van dit artikel een planning van de roostervrije dagdiensten en maakt deze, na overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging, aan de werknemers bekend.
   Tenminste 1 maand voor het in werking treden daarvan, zal de werkgever het voor de werknemer geldende dienstrooster en de roostervrije diensten vaststellen binnen het kader van de planning.
c. Op grond van bedrijfseconomische-, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen kan worden afgeweken van de verdeling als bedoeld in lid a en b van dit artikel.
   Indien deze afwijking de gehele onderneming of een bedrijfsafdeling betreft, is artikel 27 Wet op de Ondernemingsraad, lid 1, 3, 4 en 5 van toepassing.
   In de overige gevallen vindt vooraf overleg plaats met de betrokken werknemers.
d. Indien het noodzakelijk is, dat in onvoorziene situaties, waaronder mede begrepen onvoorzien werkaanbod, bij wijze van uitzondering, op reeds vastgestelde roostervrije diensten in opdracht van de leiding moet worden gewerkt, dan wordt voor deze meeruren gelijkwaardige vrije tijd toegekend binnen 1 maand.
e. Samenloop van eenmaal vastgestelde roostervrije diensten met andere redenen van afwezigheid, zoals bijzonder verlof (kort verzuim) of arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op vervangende vrije tijd.
f. Ongeacht de aard van het rooster, geschiedt de salarisbetaling op de gebruikelijke wijze per periode, op basis van 8 uur per dag, met inachtneming van de geldende CAO-bepalingen.
g. De jaarlijkse arbeidsduur van werknemers die korter dan 40 uur per week, doch langer dan 32 uur werken, zal naar evenredigheid worden verminderd.
h. Ditzelfde geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidstijd van 32 uur of minder per week. Voor deze categorie kan echter, in overleg tussen werkgever en werknemer, de individuele arbeidstijd zonder roostervrije diensten overeengekomen worden met een evenredige salarisaanpassing.
i. Voor de categorie werknemers die meer dan 32 uur per week werkt is het mogelijk dat werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden maximaal de helft van de roostervrije tijd afkopen. De andere helft van de roostervrije uren kan worden ingepland of besteed via het zogenaamde cafetariamodel voor fiscaal aantrekkelijke mogelijkheden zoals de levensloopregeling of een fietsenplan.
j. Bij gebreke van een ondernemingsraad worden de in de genoemde artikelen bedoelde afwijkingen na overleg vastgesteld met inachtneming van het in de onderneming gebruikelijke overlegpatroon.

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

Artikel 9

Flexibele arbeidstijden

1. a. De werkgever die voornemens is de arbeidsduur per dag boven het 8 uur (maar lager of gelijk aan 9 uur) te stellen, dient daarover overleg te plegen met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging.
   b. De werkgever die een rooster met flexibele arbeidstijden wenst in te voeren waarvan een parttimer of een gedeeltelijk arbeidsongeschikte deel uitmaakt, dient hierover met deze werknemer overleg te plegen.

2. Begrippen
   a. Basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA):
      Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, met 25 vakantiedagen, met de feestdagen als bedoeld in artikel 10, voor zover deze niet vallen op een zaterdag of een zondag en met het aantal roostervrije dagen. Dit saldo moet worden vermenigvuldigd met 8 uur.
   b. Roostervrije dagen:
      Het aantal dagen, gedurende welke de werknemer aanspraak heeft op vrijstelling van dienst wegens arbeidstijdverkorting: 92 uren per jaar.
   c. Voltijdarbeid:
      Het aantal te werken uren gelijk aan de BJA.
   d. Deeltijdarbeid:
      Het aantal te werken uren minder dan de BJA.

3. De BJA bedraagt:
   a. in 2008: 1748 uur;
   b. in 2009: 1748 uur.

4. Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht, zal de BJA naar evenredigheid van BJA zoals opgenomen in lid 3 van dit artikel worden vastgesteld.

5. Het rooster gaat uit van een gemiddelde werkweek van 38 uur. Per week geldt een maximum van 45 uur.

Tenminste 14 kalenderdagen voor het in werking treden daarvan zal de werknemer in kennis worden gesteld van het voor hem geldende rooster, tenzij bedrijfsomstandigheden dit niet mogelijk maken.

6. Het periode-inkomen wordt onafhankelijk van het aantal gewerkte uren uitbetaald.
   Wanneer minder uren worden gewerkt dan de BJA komt dit voor rekening van de werkgever.

7. Bij ziekte/werktijdverkorting wordt voor de opbouw van de BJA van de werknemer uitgegaan van het voor hem vastgestelde rooster. Mocht dit rooster niet zijn vastgesteld dan wordt uitgegaan van het rooster van zijn afdeling.

8. Het totaal aantal vakantie-uren bedraagt: 200 uur per jaar (25 vakantiedagen maal 8 uur). Voor de afboeking van vakantie-uren wordt uitgegaan van het voor de werknemer vastgestelde rooster dan wel voor het rooster dat voor de afdeling is vastgesteld (zie lid 7).

9. Indien de werknemer, die op basis van een flexibel rooster werkzaam is, door de werkgever wordt ontslagen zullen de ten gevolge van een flexibel rooster ontstane zgn. min-uren niet verhaald worden op de werknemer.

10. De werkgever die, anders dan de mogelijkheden tot flexibel werken zoals in dit artikel opgenomen, afwijkende arbeidstijden wil invoeren dient hierover in overleg te treden met vakorganisaties.

Artikel 10

Feestdagen

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

Werktijden

Artikel 11

Dagvenster en verschoven uren

1. De normale dagelijks aaneengesloten arbeidstijden kunnen met instemming van de OR worden vastgesteld binnen de uren liggend tussen 07.00 en 19.00 uur; verruiming hiervan is mogelijk na overleg met de bonden.

2. In de Lederwarenindustrie is van verschoven uren sprake indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de in lid 1 vastgestelde tijden voor dagdienst en ploegendiensten, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.

Artikel 12

Ploegenarbeid

In een onderneming kan in ploegendienst worden gewerkt. Als nachtploeg wordt beschouwd de dienst waarvan de uren vallen tussen 23.00 uur en 05.00 uur.

Artikel 13

Overwerk, nacht- en zondagsarbeid

1. Als overwerk wordt beschouwd arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de normale arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden.

2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch dit is, voorzover bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, voor de werknemer verplicht; een en ander voor zover dit niet in strijd is met wettelijke bepalingen.
   Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot het verrichten van overwerk.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is niet van overwerk sprake indien arbeid wordt verricht voor:
   a. het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie voor zover over deze uren het geldende uurinkomen volledig wordt doorbetaald;
   b. wanneer wordt overgewerkt voor het inhalen van uren, waarop de arbeid in overleg met de ondernemingsraad respectievelijk een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, is stopgezet met de afspraak, dat deze uren door overwerk ingehaald zouden worden, voorzover over deze uren het geldende uurinkomen volledig word doorbetaald;
   c. indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren, anders dan verzuim voor feestdagen, vakantie en geoorloofd verzuim;

d. wanneer een werknemer uit hoofde van de aard van zijn arbeid buiten de gewone uren dan wel op een zaterdag of op een zon- of feestdag moet werken, echter slechts voor zover de betrokken werknemer de voor hem geldende normale arbeidsduur per week niet overschrijdt;
e. wanneer een zodanige werktijdenregeling wordt aangehouden, dat weliswaar op bepaalde dagen langer dan 8 uur, doch niet langer dan gemiddeld 38 uur per week.

Artikel 14

Flexibele arbeidstijden en overwerk

1. De werkgever mag incidenteel overwerk laten verrichten tot een maximum van 11 uur per dag, 54 uur per week of 1.170 uur per 26 weken. Dit komt neer op een gemiddelde van 45 uur per week.

2. Onder overwerk wordt verstaan:
   a. arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de arbeidsduur van 45 uur per week wordt overschreden;
   b. arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij het maximum van 988 uur per periode van 26 weken wordt overschreden.

HOOFDSTUK 3

DIENSTVERBAND

Artikel 15

Aanstelling

1. De werkgever is verplicht de met de werknemer afgesloten arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen en aan de werknemer te verstrekken. De werknemer ontvangt van de werkgever een door beider partijen ondertekend exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen. Tijdens de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de dienstbetrekking zonder opzegtermijn en de voor opzegging geldende bepalingen beëindigen.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
   a. een maand: indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren of indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door een gebeurtenis waarvoor geen kalenderdatum vaststaat;
   b. twee maanden: indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer.

5. De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Wanneer de duur van het dienstverband niet in de arbeidsovereenkomst vermeld wordt, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

6. Bij schriftelijke overeenkomst kan bedongen worden, dat het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan. Deze overeenkomst eindigt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, op de dag waarop de overeengekomen termijn verstreken is.

7. Het in lid 6 genoemde dienstverband voor bepaalde tijd kan twee maal worden verlengd, mits de totale tijdsduur van de opeenvolgende dienstverbanden de periode van 36 maanden niet overschrijdt.

8. Een (verlengde) overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt op de overeengekomen datum zonder dat opzegging en zonder dat een ontslagvergunning vereist is.

9. Gedurende de looptijd van een dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

10. Bij aanneming van werknemers zullen degenen, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte ontslagen werden, bij voorkeur weer het eerst voor aanstelling in aanmerking komen.

Artikel 16

Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Behoudens in geval van onmiddellijke beëindiging op grond van een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, als bedoeld in artikel 7:678 of 679 BW, kan de voor onbepaalde tijd aan-

gegane arbeidsovereenkomst slechts worden beëindigd door opzegging. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
   a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
   b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
   c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
   d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

4. De in lid 2 en 3 gestelde opzegtermijnen zijn niet van kracht voor sleutelfunctionarissen. Voor sleutelfunctionarissen geldt een opzegtermijn voor de werknemer van drie maanden en voor de werkgever van vijf maanden, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging.
   Sleutelfunctionarissen zijn kaderfunctionarissen, verfmengers, modelleurs, looimeesters en productontwikkelaars, en voor wie geldt dat zij op korte termijn moeilijk vervangbaar zijn.

5. Indien de werkgever voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst toestemming heeft verkregen van het Centrum voor Werk en Inkomen, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

6. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip conform de toen geldende CAO een langere termijn voor opzegging gold dan bedoeld in lid 2, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

7. Aan het einde van de week, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, eindigt de dienstbetrekking, zonder dat voorafgaande opzegging nodig is, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders overeenkomen.

8. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid tenminste twee jaren heeft geduurd of een aanvang heeft genomen nadat een ontslagvergunning is aangevraagd waarvan de werknemer door middel van een aangetekend schrijven kennis heeft kunnen nemen.

HOOFDSTUK 4

FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 17

Functie-indeling

1. De werkgever deelt de werknemer in een loongroep in. De loongroepen en bepalingen over functies zijn opgenomen in Bijlage 1 en Bijlage 2 (Schoenindustrie) en in Bijlage 3 (Lederwarenindustrie). De bijlagen maken een integrerend deel van deze CAO uit.

Artikel 18

Beloning

1. Werknemers worden beloond volgens de loontabellen in Bijlagen 5 en 6.

2. Loonsverhoging
   In de Schoen- en Lederwarenindustrie worden de feitelijk betaalde lonen verhoogd met:
   – 2% per 1 juli 2008;
   – 1,5% per 1 januari 2009.
   Deze loonsverhogingen zijn van toepassing op alle werknemers in de Schoen- en Lederwarenindustrie.

3. Inleenkrachten
   De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat inleenkrachten een beloning op CAO-niveau ontvangen.

4. Vertegenwoordigers
   De ondergrens van het loon voor een vertegenwoordiger bedraagt € 19.996,43 exclusief provisie en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Artikel 19

Aanloopschaal

Gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband en voor werknemers die een opleiding volgen in het kader van het leerlingstelsel

bestaat (12 maanden) een aanloopschaal ter hoogte van het wettelijk minimum(jeugd) loon.
Voor werknemers die deze opleiding volgen kan deze periode éénmalig met 12 maanden worden verlengd.

Artikel 20

Tijdelijke overplaatsing

Indien een werknemer tijdelijk andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden verricht, zal hij tenminste een periode-inkomen ontvangen, dat gemiddeld gedurende de laatste 8 weken vóór de overplaatsing verdiend is, exclusief in die weken genoten overwerkvergoeding.
De eerste volzin van dit artikel geldt niet wanneer de tijdelijke overplaatsing plaatsvindt om ontslag wegens slapte te voorkomen of uit andere overwegingen die in het belang zijn van de werknemer.

Artikel 21

Overwerk beloning

1. De toeslag voor overwerk zoals omschreven in artikel 13 van de CAO wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon en bedraagt:
   – 20% van het uurloon voor de eerste 5 uren per week van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 20.00 uur;
   – 50% van het uurloon voor de overige uren van maandag tot en met vrijdag en zaterdag;
   – 100% van het uurloon voor de uren op zondag;
   – 100% van het uurloon voor de uren op de niet op zondag vallende feestdagen genoemd in artikel 10 en een vervangende vrije dag.

2. De toeslag voor overwerk zoals omschreven in artikel 14 van de CAO bedraagt 20% van het uurloon.
   Artikel 11 lid 2, artikel 13 lid 2 en 3 en artikel 21 lid 6 zijn overeenkomstig van toepassing op dit lid.

3. Voor de betaling van overuren zoals omschreven in artikel 14 van de CAO wordt een periode van 26 weken als uitgangspunt genomen, tenzij het productiepatroon een periode van 52 weken noodzakelijk maakt.

4. In de *Schoenindustrie* geldt voor overwerk verricht door werknemers met een salaris boven de € 29.994,64 bruto exclusief provisie, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, waartoe uitdrukkelijk door of namens de werkgever opdracht is gegeven en dat in aanslui-

ting op de normale werktijd van tevoren of achteraf niet langer dan een half uur duurt, geen overwerkvergoeding.

5. Werknemers werkzaam in de *Lederwarenindustrie* met een salaris boven de € 29.994,64 bruto exclusief provisie, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering hebben geen aanspraak op overwerkvergoeding.

6. Werknemers die op grond van lid 2 van dit artikel niet in aanmerking komen voor een overwerkvergoeding, maar voor 1 juli 2001 wel recht hadden op overwerkvergoeding, behouden dit recht.

7. Overwerk zal zoveel mogelijk worden vergoed volgens de zogenaamde „tijd voor tijd regeling''. Hierbij zal gelden dat de gewerkte uren in vrije tijd worden vergoed, terwijl de toeslag in geld wordt uitbetaald. In overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, kan ook het geheel in geld worden uitbetaald.

8. In de *Lederwarenindustrie* gelden voor verschoven uren als omschreven in artikel 11 lid 2 dezelfde toeslagen als voor overuren.

Artikel 22

Ploegentoeslag

1. Indien in ploegen wordt gewerkt, wordt op het verdiende loon een toeslag gegeven die bedraagt:
   – voor een ochtendploeg: 12,5%;
   – voor een middagploeg: 12,5%;
   – voor een nachtploeg: 25%.
   Over in ploegendienst gewerkte uren die vallen tussen vrijdag 24.00 uur en maandag 06.00 uur is een toeslag verschuldigd van 50%.
   Deze regeling kan, zo nodig, vervangen worden door een nader in overleg tussen partijen vast te stellen regeling.
   Indien in een 2-ploegenstelsel gewerkt wordt, met dien verstande dat de betrokken werknemers telkens afwisselend een week gedurende de normale daguren en de daaropvolgende week gedurende de nachturen werken, is aan de dagploeg geen toeslag verschuldigd, doch aan de nachtploeg een toeslag van 25%.

2. Indien een werknemer anders dan op eigen verzoek of door eigen toedoen, uit de ploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst

of naar een lager beloond dienstrooster, geldt de navolgende regeling:

a. indien de werknemer langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt ontvangt hij nog:
   gedurende 8 weken 100% van de ploegentoeslag, daarna
   gedurende 8 weken 75% van de ploegentoeslag, daarna
   gedurende 8 weken 50% van de ploegentoeslag, daarna
   gedurende 8 weken 25% van de ploegentoeslag.
b. indien de werknemer 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en niet behoort tot de categorie werknemers als bedoeld in Bijlage 5 artikel 3 ontvangt hij nog:
   gedurende 16 weken 100% van de ploegentoeslag, daarna
   gedurende 16 weken 75% van de ploegentoeslag, daarna
   gedurende 16 weken 50% van de ploegentoeslag, daarna
   gedurende 16 weken 25% van de ploegentoeslag.

Artikel 23

Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer verdiende periode-inkomen, inclusief structureel overwerk dat verdiend is van 1 juni in het voorafgaande jaar tot en met 31 mei in het jaar van uitkering.
   De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand juni.

2. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

3. Wanneer een werknemer wegens ziekte geen arbeid heeft kunnen verrichten, behoudt hij zijn recht op vakantietoeslag echter niet langer dan gedurende 1 jaar.

4. Voor werknemers van 21 jaar en ouder met een vol jaar dienstverband bij eenzelfde werkgever op de datum van de uitkering wordt de vloer van de vakantietoeslag
   – in de Schoenindustrie in 2008 € 1.498,57 en in 2009 € 1.521,05;
   – in de Lederwarenindustrie in 2008 € 1.608,90 en in 2009 € 1.633,04.

Artikel 24

Administratieve bepalingen

1. De werkgever is gehouden de werknemer bij uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie te verstrekken vermeldende het brutoloon en de inhoudingen daarop.

2. De inhoudingen dienen tenminste gespecificeerd te zijn naar loonbelasting, AOW/AWW-premie, premies sociale verzekeringen, pensioenpremie, premie overgangsregeling en eventuele inhoudingen welke betrekking hebben op voor het bedrijf geldende bepalingen.

Artikel 25

Eindejaarsuitkering

De werkgever zal aan de werknemers een eindejaarsuitkering verstrekken overeenkomstig de voorwaarden genoemd in artikel 9, Bijlage 5 CAO (Schoenindustrie) en artikel 8 Bijlage 6 CAO (Lederwarenindustrie).

Artikel 26

Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

1. De Wet verbetering Poortwachter is van toepassing. Ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte gedurende het eerste en tweede ziektejaar is het bepaalde in dit artikel van toepassing.

2. Indien en voor zover de werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten behoudt de werknemer gedurende:
   – het 1e half jaar: 100% van het laatstgenoten salaris;
   – het 2e half jaar: 95% van het laatstgenoten salaris;
   – het 3e half jaar: 90% van het laatstgenoten salaris;
   – het 4e half jaar: 85% van het laatstgenoten salaris.

   Deze staffel geldt met ingang van 1 maart 2006 voor zowel lopende als nieuwe ziektegevallen.

3. a. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers ontvangen bij reïntegratie in de eigen functie en zonder functionele beperkingen gedurende het eerste en tweede ziektejaar een loonaanvulling tot 100% van het laatstgenoten salaris voor wat betreft het aantal uren dat arbeid wordt verricht.
   b. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers ontvangen bij reïntegratie in de eigen functie of een andere functie en met functionele beperkingen gedurende het eerste en tweede ziektejaar een loonaanvulling ten bedrage van de helft van het verschil tussen het laatstgenoten salaris ten opzichte van het nieuwe salaris voor wat betreft het aantal uren dat arbeid wordt verricht.

4. Werknemers die 80% tot 100% arbeidsongeschiktheid raken ontvangen gedurende het eerste en tweede ziektejaar een loonaanvulling tot 90% van het laatstgenoten salaris, mits er een vervroegde IVA-uitkering is toegekend.

5. Werknemers die tijdens de eerste twee jaar van ziekte door het bepaalde in lid 2, 3 en 4 van dit artikel op een loondoorbetaling uitkomen die onder het minimumloon ligt ontvangen voor maximaal 104 weken een aanvulling tot het minimumloon op voorwaarde dat de werknemer meewerkt aan re-integratie.

6. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. De werkgever dient om aan deze verplichting te voldoen gebruik te maken van het door de FNLS afgesloten mantelcontract. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten kan dispensatie worden verleend door CAO-partijen.

7. Onder het laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het bruto periode-inkomen, exclusief overwerkvergoeding, dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

8. Bij de 2e, 3e en 4e ziekmelding gedurende het vakantiejaar wordt telkens een wachtdag (niet zijnde vakantiedagen) ingehouden (tot een maximum van 3 wachtdagen). Het voorgaande onder toepassing van artikel 7:629 lid 8 BW, op grond waarvan een maximum van 2 wachtdagen per 6 weken geldt. Ziekteperiodes die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen worden op grond van artikel 7:629 lid 9 samengeteld.

9. De in lid 2, 3 en 4 bedoelde uitkeringen zijn niet verschuldigd indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dit geval zal de werkgever niettemin de in de genoemde leden voorziene betaling aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

Artikel 27

Oudere werknemers

2. a. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen, wanneer als gevolg van verminderd prestatievermogen blijkens medische indicatie (gegeven door een bedrijfsarts, eventueel een andere medicus), dan wel als gevolg van technische of organisatorische maatregelen in

het bedrijf hun loon achteruitgaat, hetzij doordat zij in een lagere functie moeten worden geplaatst, hetzij doordat hun kwantitatieve prestaties verminderen, een toeslag ontvangen, gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe loon, echter slechts voor zover het achteruitgaan van het loon aan een of meer van de bovengenoemde omstandigheden is toe te schrijven en met dien verstande dat als oude loon geldt het bedrag, dat zij in het laatste jaar, voorafgaande aan het intreden van de wijziging, gemiddeld hebben verdiend. Deze regeling is ook van toepassing, indien het een werknemer betreft die in de laatste 5 jaren vrij regelmatig in ploegendienst heeft gewerkt en als gevolg van genoemde omstandigheden niet meer in ploegen werkt.

b. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder op eigen verzoek uit de ploegendienst gaat, geldt de regeling van art. 22, lid 2b.

3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die geen financieel nadeel van verplaatsing naar een lagere functie mogen ondergaan, dienen de normaal toe te passen verhogingen te ontvangen, indien de overplaatsing geschiedt op medische indicatie of reorganisatie van het bedrijf.

4. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet meer verplicht worden overwerk te verrichten.

Artikel 28

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

a. de langst levende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
b. indien deze niet meer in leven zijn of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, belonin-

gen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel andere vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen doch exclusief overwerktoeslag.
Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 29

Jeugdigen en partieel leerplichtigen

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

Artikel 30

Werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting als bedoeld in artikel 8, derde lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, zal hij ervoor zorgdragen – voor zover de uitkeringsregeling van de Uitvoeringsinstelling dit niet reeds doet – dat werknemers over de ingevolge deze vergunning niet gewerkte uren tenminste 90% bruto van hun gemiddeld loon zullen ontvangen.

Artikel 31

Beloning, vakantie en vakantietoeslag voor thuiswerkers(sters)

Voor thuiswerk(st)ers geldt de volgende regeling:
1. Het met de thuiswerk(st)ers overeen te komen stukloon wordt afgeleid van het naar aantal stuks herleide week- of maandloon van werknemers die in het bedrijf van de opdrachtgever werkzaam zijn in gelijkwaardige functies.
2. Thuiswerk(st)ers die met het verrichten van thuiswerk voor één en dezelfde werkgever een gemiddeld periode-inkomen verdienen, dat gelijk is aan 2/3 van het wettelijk minimumloon hebben aanspraak op vakantie en vakantietoeslag zoals omschreven in de navolgende artikelen.
3. Voor iedere week dat een thuiswerker als bedoeld in lid 1 voor een werkgever werkzaam is geweest, heeft hij aanspraak op betaling van 1/52 van de in artikel 33 geregelde basisvakantie. Voor iedere vakantiedag wordt betaald een bedrag overeenkomende met de vergoeding die de werknemer in het aan het tijdstip van uitbetaling voorafgaande jaar – dan wel indien de periode van thuiswerk korter dan een jaar

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

4. De aanspraak op vakantietoeslag bedraagt 8% van de vergoeding die de thuiswerker voor thuiswerk in het vakantiejaar van de werkgever heeft genoten.
5. De in de leden 3 en 4 geregelde aanspraken worden gehonoreerd op de tijdstippen waarop de uitkering van vakantietoeslag aan de werknemers plaatsvindt behoudens in het geval dat de werkgever aan de betrokkene geen thuiswerk meer uitgeeft. In dat geval worden de rechten waarop aanspraak is verworven onmiddellijk bij de beëindiging van het thuiswerk aan de betrokkene uitbetaald.
   Indien de thuiswerkers tevens een gemiddeld periode-inkomen verdienen dat gelijk is aan 2/3 van het wettelijk minimumloon, hebben zij tevens aanspraak op vakantie zoals omschreven in artikel 31 lid 3 CAO.

Artikel 32

Oproepkrachten

De loondoorbetalingverplichting zoals neergelegd in artikel 7:628 BW geldt niet ten aanzien van oproepkrachten.

HOOFDSTUK 5

Artikel 33

Vakantie- en snipperdagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar.

2. De basis-vakantierechten, die gelden voor een werknemer, die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is bedragen:
   – voor werknemers jonger dan 18 jaar 27 dagen;
   – voor werknemers t/m 49 jaar 25 dagen;
   – voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 27 dagen;
   – voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 29 dagen;
   – voor werknemers van 60 jaar en ouder 31 dagen.

3. Voor de toepassing van de bepalingen in lid 2 is de leeftijd, die op 31 december van het lopende vakantiejaar is bereikt, bepalend.

4. Van de in lid 2 genoemde dagen worden als regel 15 werkdagen aaneéngesloten gegeven, met dien verstande dat de zaterdag in dit verband niet als werkdag wordt beschouwd. Opgemerkt wordt hierbij dat tenminste 10 werkdagen aaneéngesloten gegeven dienen te worden.
   De overige dagen worden verspreid over het jaar opgenomen; gedeeltelijk als collectieve, gedeeltelijk als individuele snipperdagen.

5. De in lid 2 genoemde vrije dagen, waarop recht wordt verworven in het vakantiejaar, worden uitbetaald op basis van het gemiddelde periode-inkomen, inclusief structureel overwerk, dat verdiend is in het vakantiejaar.

6. Zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, doch in elk geval vóór 1 januari stelt de werkgever, gelet op het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, in overeenstemming met de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, het tijdstip en de duur van de fabrieksvakantie alsmede het aantal en de data van de collectieve snipperdagen met een maximum van vier collectieve snipperdagen, vast. In overleg met de ondernemingsraad kan van deze regel worden afgeweken.
   Het tijdstip van de fabrieksvakantie zal gelegen zijn tussen 1 mei en 1 oktober.

7. De dagen die als individuele snipperdagen zijn overgelaten, kunnen verspreid over het jaar worden opgenomen, met dien verstande, dat een werknemer die niet gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is, recht heeft op een evenredig deel van het voor de betrokken onderneming geldende aantal individuele snipperdagen.
   Aan een werknemer, die aanspraak op een individuele snipperdag kan maken, zal, wanneer hij daartoe tijdig een verzoek doet, op de gewenste datum vrij worden gegeven, tenzij de belangen van de onderneming zich daartegen verzetten.
   Aan werknemers met een andere geloofsovertuiging zal, wanneer daartoe tijdig een verzoek wordt gedaan, ook op niet christelijke feestdagen vrijaf worden gegeven tenzij de belangen van de onderneming zich daartegen verzetten.

8. De werknemer, die ná de aanvang van het vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of van wie de dienstbetrekking met de werkgever vóór het einde van het vakantiejaar eindigt, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, met dien verstande, dat voor elke week dienstverband in het vakantiejaar wordt

toegekend 1/52 deel van de totale vakantierechten, verminderd met de terzake reeds genoten collectieve en individuele snipperdagen.
Mocht in een uitzonderingsgeval de hiervoor bedoelde berekening tot een negatieve uitkomst leiden, dan zullen de vakantierechten van de betrokken werknemer in het volgende vakantiejaar dienovereenkomstig worden verminderd.

9. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer het recht de hem volgens lid 8 toekomende vakantierechten in geld uit te laten betalen en hem bovendien een verklaring te verstrekken, waaruit blijkt voor hoeveel dagen hem niet opgenomen vakantierechten zijn uitbetaald.
Deze vakantierechten worden uitbetaald op basis van het gemiddelde periode-inkomen, dat verdiend is in het vakantiejaar.

11. Voor het geval een werknemer tijdens de voor hem vastgestelde vakantie een of meer dagen arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid door de controlerende geneeskundige is erkend, zullen deze dagen niet worden aangemerkt als vakantiedagen, doch zal de werknemer na zijn herstel of genezing recht kunnen doen gelden op een overeenkomstig aantal vrije dagen, op te nemen op een in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen tijdstip.

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

14. De werknemer verwerft zijn aanspraken op vakantie ook over de tijd dat hij, terwijl de dienstbetrekking voortduurt, geen arbeid verricht wegens de hiernavolgende omstandigheden:
    a. omdat de werknemer vakantie geniet voortvloeiende uit een vroegere dienstbetrekking, dan wel met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;

b. omdat de werknemer onvrijwillig werkloos is (short-time-gevallen);
c. indien een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

15. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of verlof zonder behoud van loon verjaart na verloop van vijf jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.

16. Indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, kan de werkgever, na overleg met de werknemer, het voor hem vastgelegde tijdvak van vakantie wijzigen.
De schade, welke de werknemer tengevolge van deze wijziging van het tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

17. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt.

18. Indien in een onderneming door alle, of een deel van de werknemers in ploegendienst pleegt te worden gewerkt, zal de werkgever, gelet op het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, met instemming van de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat, in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, vaststellen, hoe de relevante bepalingen van dit artikel ten aanzien van de in ploegendienst werkzame werknemers worden toegepast.

Artikel 34

Kort verzuim

1. De Wet arbeid en zorg is van toepassing met uitzondering van hetgeen in dit artikel is bepaald. Indien het verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt het loon doorbetaald in de hierna genoemde gevallen en tot de daarbij vermelde duur. Bij de berekening van het loon blijft overwerk buiten beschouwing.
   a. bij overlijden van echtgeno(o)t(e), vader, moeder of eigen kinderen de dag van overlijden en de volgende dagen tot en met de dag na de begrafenis of crematie;
   b. bij overlijden van broer of zuster, schoonvader, schoonmoeder, schoondochter of schoonzoon gedurende één dag;
   c. bij begrafenis van broer of zuster, schoonvader, schoonmoeder, schoondochter, schoonzoon, schoonzuster, zwager, grootmoeder, grootvader, of kleinkinderen: de dag van de begrafenis of crematie;
   d. bij ondertrouw van de werknemer zelf gedurende een halve dag;
   e. bij huwelijk van de werknemer zelf gedurende drie werkdagen;

f. bij huwelijk van broer, zuster, schoonzuster, zwager of eigen kinderen of bij het hertrouwen van één van de ouders gedurende 1 dag;
g. bij bevalling van de echtgenote de dag van de bevalling, alsmede de onmiddellijk daaropvolgende werkdag.
h. bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer zelf, van zijn ouders of van zijn schoonouders gedurende één dag;
i. in gevallen van noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist of tandarts en voor noodzakelijk(e) medisch(e) onderzoek en/of behandeling gedurende de daarvoor strikt nodige tijd en alleen voor zover de werknemer ten genoegen van de werkgever duidelijk kan maken, dat het bezoek respectievelijk het onderzoek of de behandeling niet anders dan binnen de werktijd kon plaats vinden en redelijkerwijze niet minder tijd in belang kon nemen;
j. voor het afleggen van branchegerichte vakexamens, gedurende de daarvoor benodigde tijd met inbegrip van de tijd, die nodig is voor het tijdig bereiken van de plaats, waar de vakexamens worden afgenomen.

2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW zal sluiting wegens fabrieksvakantie of een andere aaneengesloten periode van collectieve vrije dagen niet worden aangemerkt als een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Artikel 35

Oudere werknemers

Werknemers hebben een jaar voorafgaand aan vroegpensioen of pensionering, recht op maximaal 5 extra dagen voor het volgen van een cursus of begeleidingsprogramma ter voorbereiding van hun pensionering.

HOOFDSTUK 6

DIVERSE VERPLICHTINGEN

Artikel 36

Ondernemingsraad en medezeggenschap

1. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers maar tenminste tien,

hebben, conform artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden, de plicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als de meerderheid van de werknemers dit wenst. Met de instelling van een personeelsvertegenwoordiging wordt een geregeld overleg tussen werkgever en werknemers bevorderd inzake aangelegenheden van algemene of individuele aard, de arbeid in de onderneming en de toepassing van de arbeidsvoorwaarden betreffende.

2. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel tenminste 10 maar minder dan 50 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is verplicht de werknemers te informeren over de algemene gang van zaken tijdens een personeelsvergadering. Minimaal tweemaal per jaar dient een personeelsvergadering te worden belegd.

3. In ondernemingen, in welke gevolg de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad is ingesteld, treedt deze raad in de plaats van de personeelsvertegenwoordiging.

4. Een vakbondskaderlid zal dezelfde bescherming genieten als een lid van de ondernemingsraad, zoals bepaald in de Wet op de ondernemingsraden.

BIJLAGE 1

FUNCTIE-INDELING SCHOENINDUSTRIE

Artikel 1

1. Met uitzondering van de werknemers van de technische en algemene diensten, zoals monteurs, bankwerkers, elektriciens, smeden, timmerlieden, chauffeurs e.d. worden alle werknemers voor de bepaling van hun functieloon op grond van de door hen vervulde of te vervullen functie ingedeeld in loongroepen volgens het schema dat als Bijlage 2 aan deze CAO is toegevoegd, rekening houdende met de functie-omschrijvingen die aan dit schema ten grondslag liggen.

2. De werkgever dient werknemers die:
   – geen enkelvoudige functie bekleden;
   – functies bekleden, welke niet genoemd zijn in Bijlage 2;
   – functies bekleden welke wezenlijk afwijken van de functiebeschrijvingen waarop de indeling in Bijlage 2 berust;
   – nog in opleiding zijn voor een functie; in te delen in die loongroep welke past bij vergelijkbare wel genoemde functies.

3. Werknemers, die meerdere functies uitoefenen worden ingedeeld in de functieloongroep, die overeenkomt met de door hen uitgeoefende hoogst geclassificeerde functie.
   Werknemers, die meerdere functies uitoefenen, die in dezelfde loongroep zijn ingedeeld doch behoren tot verschillende hoofdafdeling als genoemd in de Bijlage 2 bij deze overeenkomst, worden ingedeeld in de naastliggende hogere functieloongroep.

4. CAO-partijen kunnen aan een werkgever, voor wiens onderneming afzonderlijk een werkclassificatie is opgesteld, toestemming verlenen een afwijkende functiegroepenindeling toe te passen.

5. Werknemers, die worden overgeplaatst naar een in een hogere functiegroep ingedeelde functie, worden met ingang van de loonweek, waarin de overplaatsing plaatsvindt, in de betreffende hogere functieloongroep ingedeeld met behoud van het eerder reeds toegekende aantal periodieken.

6. Indien de werkgever van oordeel is dat een werknemer moet worden overgeplaatst naar een in een lagere functieloongroep ingedeelde

functie, zal hij in overleg treden met de betrokken werknemersorganisatie over de aanpassing van het loon.
Gerekend vanaf het tijdstip waarop het overleg met de werknemersorganisatie is geopend, wordt de betrokken werknemer nog gedurende een tijdvak van 3 maanden met behoud van het eerder reeds toegekende aantal periodieken in de oude functieloongroep gehandhaafd.
Na de termijn van 3 maanden zal het loon worden aangepast op de wijze als met de betrokken werknemersorganisatie is overeengekomen.
Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemersorganisatie over de aanpassing van het loon beslissen CAO-partijen.

Artikel 2

1. Werknemers die behoren tot de technische en algemene diensten, zoals monteurs, bankwerkers, elektriciens, timmerlieden, chauffeurs e.d. worden voor de bepaling van hun loon ingedeeld in een der hieronder genoemde loongroepen A t/m F, waarvoor de daarbij aangegeven bedragen gelden als minimum lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder:
   Groep A (46 t/m 60 pnt. G.M.).
   Groep B (61 t/m 70 pnt. G.M.).
   Groep C (71 t/m 80 pnt. G.M.).
   Groep D (81 t/m 90 pnt. G.M.).
   Groep E (91 t/m 100 pnt. G.M.).
   Groep F (boven 100 pnt. G.M.).

2. Voor de bepaling van het loon van een werknemer van 23 jaar en ouder, wordt deze ingepast in de voor zijn functieloongroep geldende schaal van periodieken, zoals opgenomen in artikel 2, Bijlage 6 CAO.

BIJLAGE 2

FUNCTIELIJST MET GROEPSINDELING SCHOENINDUSTRIE

In deze functielijst zijn opgenomen de meest voorkomende productiefuncties in de Schoenindustrie, gerangschikt per afdeling en per loongroep.
De navolgende afdelingen (met onderverdeling) worden onderscheiden:

10. MODELAFDELING
20. OVERLEDERSNIJDERIJ EN -STANSERIJ
30. SCHACHTBEWERKING
31. VOORBEWERKING
32. STIKKERIJ
33. NABEWERKING
40. ONDERWERKSTANSERIJ
50. ZOOL- EN HAKBEWERKING
51. ZOOLBEWERKING
52. HAKBEWERKING
60. ZWIKKERIJ
70. OPZOLERIJ
71. ZOOLBEVESTIGING
72. HAKBEVESTIGING
80. SCHOENAFWERKING
81. SCHROOIERIJ
82. SCHUURDERIJ
83. AFWERKING
90. MAGAZIJNFUNCTIES

10. MODELAFDELING

Loongroep 3
10.02. Patroonafmaker

Loongroep 6
10.01. Handgradeerder

20. OVERLEDERSNIJDERIJ EN -STANSERIJ

Loongroep 3
20.06. Textielsnijder (Textielstanser)
20.08. Kunstmateriaalstanser

Loongroep 4
20.04. Garnituursnijder (Garnituurstanser)
20.05. Voeringsnijder (Voeringstanser)
20.07. Lintmes-textielsnijder

Loongroep 5
20.03. Intuiger (Bijsnijder, Bijstanser)
20.09. Controleur Snijderij

Loongroep 6
20.01. Oversnijder
20.02. Overlederstanser

30. SCHACHTBEWERKING

31. VOORBEWERKING

Loongroep 2
31.04. Aftekenaar
31.05. Lijmer (cementeerder)
31.11. Versterking-tegenplakker
31.13. Vlechter

Loongroep 3
31.01. Stempelaar Schachtdelen
31.06. Omboeker
31.07. Omboeker van zelflijmende omboekmachine
31.08. Kantbrander
31.09. Overlederopplakker
31.10. Voeringplakker
31.12. Perforeerder (Uitsponser)
31.14. Ringer (Haakzetter)
31.15. Knoop- en gespaanzetter

Loongroep 4
31.02. Splitter (Egaliseerder)
31.03. Schalmer (Schifter)

32. STIKKERIJ

Loongroep 3
32.02. Voeringstikker
32.03. Spanner (Zigzag-stikker)
32.06. Platstikker
32.07. Biesstikker
32.08. Bandaanstikker (Tongstikker)
32.09. Boordbandaanstikker (Boorder)

Loongroep 4
32.01. Schoenstikker
32.04. Oplegger (Kransstikker, Neusstikker, Voorbladstikker)
32.05. Sierstikker (Figuurstikker)
32.10. Rondstikker
32.11. Zoolstikker
32.12. Controleur stikkerij

33. NABEWERKING

Loongroep 1
33.03. Afmaker (Afwerker)
33.04. Overlederkantverver (Kantjesverver)
33.07. Rijger

Loongroep 2
33.01. Uitwrijver
33.05. Walker (Voorvormer)

Loongroep 3
33.02. Boordbandomtrekker
33.06. Omtrekker (Keerder)

40. ONDERWERKSTANSERIJ

Loongroep 3
40.04. Kunstproduktstanser
40.05. Hakstanser (Achterlapstanser)
40.06. Bijstanser

Loongroep 5
40.01. Zoolstanser
40.02. Crouponstanser
40.03. Hals- en lieslederstanser

50. ZOOL- EN HAKBEWERKING

51. ZOOLBEWERKING

Loongroep 2
51.02. Binnenzoolgroeflijmer
51.03. Binnenzoolgroefopzetter
51.04. Binnenzoolgroefversterker

51.09. Zoolschuurder (Nerfschuurder)
51.10. Zoolruwer
51.12. Cambreurhechter
51.14. Zoolvormer (zoolperser)
51.15. Stempelaar onderwerkdelen
51.16. Onderwerklijmer (Zoolcementeerder)

Loongroep 3
51.01. Binnenzoolgroever
51.05. Plyribopzetter
51.06. Zoolsnijder
51.07. Zoolegaliseerder (Zoolsplitser)
51.08. Zoolschrooier
51.11. Onderwerk-schifter (Onderwerkschalmer)
51.13. Zoolbekleder

52. HAKBEWERKING

Loongroep 2
52.01. Omloperhechter (Kederhechter)
52.02. Hakbouwer
52.04. Hakuitkorter
52.05. Hakfrontschuurder

Loongroep 3
52.03. Hakperser
52.04. Hakbekleder

60. ZWIKKERIJ

Loongroep 1
60.22. Kramwipper

Loongroep 2
60.03. Binnenzooleffenaar
60.04. Contrefortinzetter
60.05. Neusinzetter
60.06. Hielhechter (Vastzetter)
60.09. Inleester
60.23. Overlederafsnijder
60.24. Binnennaadegaliseerder
60.26. Boordbeklopper
60.28. Randbeklopper

Loongroep 3
60.01. Bijtuiger (Voorbereider)
60.02. Binnenzoolhechter
60.08. Doorzetter

60.15. Neusinbinder automatisch
60.18. Hielzwikker (Boordzwikker)

Loongroep 4
60.10. Cosy-zwikker (Cosy-inleester)
60.12. Handzwikker
60.14. Neusbinder
60.16. Binnennaaier
60.17. Zijzwikker (gelengzwikker)
60.20. Flexiblekrammer
60.21. Californiazwikker
60.25. Aanklopper
60.27. Randhechter

Loongroep 5
60.07. Overhaler
60.11. Handoverhaler en zwikker
60.13. Neuszwikker
60.19. Lijmzwikker
60.29. Ronddomzwikker
60.30. Handnaaier

70. OPZOLERIJ

71. ZOOLBEVESTIGING

Loongroep 2
71.08. Groefopener
71.11. Groeflijmer (Groefcementeerder)
71.12. Groefsluiter
71.14. Zoolklopper (Glätter)

Loongroep 3
71.01. Inballer
71.02. Ruwer
71.03. Schoenlijmer (Schoencementeerder)
71.04. Opzoler (Zolperser)
71.07. Zoolbesnijder (Zoolgroever)
71.13. Boordklinker (Achteromklinker)

80. SCHOENAFWERKING

81. SCHROOIERIJ

Loongroep 3
81.03. Halskantschrooier (Halskantuitsteker)
81.04. Achterlapschrooier
81.05. Hakboordschrooier

Loongroep 4
71.05. Schoenvulcaniseerder
71.06. Zoolpenner (Houtenpenner)
71.09. Aflapper
71.10. Doornaaier

72. HAKBEVESTIGING

Loongroep 2
72.02. Hakfrontbevestiger

Loongroep 3
72.01. Hakaanpasser (Zoolafsnijder)
72.03. Hakzetter
72.04. Achterlapbevestiger (Brosser)

Loongroep 4
81.01. Schrooier (Frezer)
81.02. Kantschrooier

82. SCHUURDERIJ

Loongroep 2
82.01. Zool- en achterlapschuurder (Voorschuurder)

Loongroep 3
82.02. Zool- en achterlapbimser (Fijn schuurder)
82.03. Kantschuurder
82.04. Hakfrontbimser

Loongroep 4
82.05. Hakschuurder

83. AFWERKING

Loongroep 1
83.04. Hakbiezer
83.20. Veterrijger

Loongroep 2
83.01. Kantprikker (Prikopzetter)
83.03. Zoolversierder
83.05. Kantverver
83.07. Hakpolijster
83.08. Zool- en achterlapverver
83.09. Zooluitpoetser
83.11. Zoolstempelaar
83.14. Inlegzoolinplakker
83.15. Schoenreiniger (Afwasser, Suèdeschoonmaken)
83.16. Napoetser
83.22. Stempelaar etiketten

Loongroep 3
83.02. Steekopzetter (Stripper)
83.06. Kantzetter (Kantlikker)
83.10. Uitleester
83.13. Garneringsbevestiger
83.16. Krimper (Bügler, Föhner, Afvlammer)
83.17. Dresser (Dressingsspuiter)
83.23. Inpakker schoenen

Loongroep 4
83.12. Uitsnijder (Figuuruitsnijder, Voeringuitsnijder)
83.19. Verfreparateur (Lakreparateur)

Loongroep 6
83.21. Eindcontroleur finish
83.24. Schoen-reparateur

90. MAGAZIJN-FUNCTIES

Loongroep 3
90.02. Magazijnbediende fournituren

Loongroep 4
90.03. Magazijnbediende expeditie

Loongroep 5
90.01. Magazijnbediende overleder en voering

BIJLAGE 3

FUNCTIE-INDELING LEDERWARENINDUSTRIE

Artikel 1

1. De werknemers worden, al naar gelang van hun bekwaamheid, ingedeeld in 6 groepen.

2. De indeling van jeugdige werknemers van 15 t/m 23 jaar in een van de nader genoemde groepen zal uiterlijk één jaar na indiensttreding geschieden.

3. Aan elke werknemer op wie lid 1 van toepassing is, wordt schriftelijk medegedeeld in welke van de 6 groepen hij ingedeeld is. Van de werknemer kan verlangd worden, dat hij tekent voor ontvangst van deze mededeling.

4. Voor de groepsindeling gelden met ingang van 1 januari 1992 de volgende eisen:

Groep 1:

Ongeschoolde werknemers
Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter waarvoor geen praktijkervaring en/of scholing noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.
De indeling in loongroep 1 wordt gemaximeerd op twee jaar.

Groep 2:

Geschoolde werknemers
Het verrichten van vrij eenvoudige werkzaamheden, waarvoor enige theoretische kennis nodig is. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.
De indeling in loongroep 2 wordt gemaximeerd op twee jaar.

Groep 3:

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

Groep 4:

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

Groep 5:

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

Groep 6:

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

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

Artikel 2

Functiejaren

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

BIJLAGE 5

LOONTABELLEN SCHOENINDUSTRIE

Artikel 1

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1, CAO
Tabel SCHOENINDUSTRIE met ingang van: 1 juli 2008

	Incl. 2% verhoging					
Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.430,41	1.430,41	1.434,93	1.440,64	1.445,16	1.451,93
1	1.557,45	1.557,45	1.566,46	1.577,91	1.586,93	1.600,46
2	1.563,15	1.563,15	1.572,48	1.583,02	1.592,95	1.606,48
3	1.569,48	1.569,48	1.577,91	1.590,54	1.600,46	1.612,80
4	1.575,80	1.575,80	1.585,42	1.597,15	1.606,48	1.619,71
5	1.581,50	1.581,50	1.590,24	1.603,17	1.612,80	1.624,53
6	1.586,93	1.586,93	1.597,15	1.609,50	1.619,71	1.633,86
7	1.592,82	1.592,82	1.603,17	1.616,71	1.624,53	1.641,37
8	–	–	1.609,50	1.623,03	1.633,86	1.650,11
9	–	–	1.616,71	1.630,24	1.641,69	1.691,03

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1, CAO
Tabel SCHOENINDUSTRIE met ingang van: 1 januari 2009

	Incl. 1,5% verhoging					
Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0*	1.451,86	1.451,86	1.456,45	1.462,25	1.466,84	1.473,71
1	1.580,81	1.580,81	1.589,96	1.601,58	1.610,73	1.624,47
2	1.586,60	1.586,60	1.596,06	1.606,76	1.616,84	1.630,58
3	1.593,02	1.593,02	1.601,58	1.614,40	1.624,47	1.636,99
4	1.599,43	1.599,43	1.609,20	1.621,11	1.630,58	1.644,01
5	1.605,23	1.605,23	1.614,09	1.627,22	1.636,99	1.648,89
6	1.610,73	1.610,73	1.621,11	1.633,64	1.644,01	1.658,37
7	1.616,71	1.616,71	1.627,22	1.640,96	1.648,89	1.665,99
8	-	-	1.633,64	1.647,38	1.658,37	1.674,87
9	-	-	1.640,96	1.654,70	1.666,31	1.716,39

Artikel 2

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2, Bijlage 1 CAO
Tabel SCHOENINDUSTRIE met ingang van: 1 juli 2008

	Incl. 2% verhoging					
Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.463,21	1.470,88	1.481,56	1.495,83	1.514,50	1.530,45
1	1.623,03	1.638,38	1.659,73	1.688,30	1.725,61	1.757,50
2	1.630,24	1.646,79	1.669,05	1.697,05	1.736,44	1.768,33
3	1.638,38	1.654,62	1.677,17	1.707,86	1.743,65	1.778,56
4	1.647,09	1.662,43	1.687,11	1.715,98	1.753,30	1.789,40
5	1.654,62	1.669,05	1.695,83	1.725,02	1.763,82	1.799,32
6	1.662,43	1.681,39	1.706,06	1.734,33	1.772,54	1.808,04
7	1.668,95	1.690,42	1.714,48	1.743,96	1.781,28	1.818,56
8	1.681,39	1.698,53	1.724,11	1.756,00	1.791,81	1.827,90
9	1.690,42	1.707,86	1.733,13	1.768,93	1.801,13	1.839,94

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2 Bijlage 1 CAO
Tabel SCHOENINDUSTRIE met ingang van: 1 januari 2009

	Incl. 1,5% verhoging					
Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.485,15	1.492,94	1.503,79	1.518,27	1.537,22	1.553,41
1	1.647,38	1.662,95	1.684,63	1.713,63	1.751,49	1.783,87
2	1.654,70	1.671,50	1.694,09	1.722,50	1.762,49	1.794,85
3	1.662,95	1.679,44	1.702,33	1.733,48	1.769,81	1.805,24
4	1.671,79	1.687,37	1.712,41	1.741,72	1.779,60	1.816,24
5	1.679,44	1.694,09	1.721,27	1.750,90	1.790,28	1.826,31
6	1.687,37	1.706,61	1.731,65	1.760,35	1.799,13	1.835,16
7	1.693,98	1.715,77	1.740,20	1.770,12	1.807,99	1.845,84
8	1.706,61	1.724,01	1.749,97	1.782,34	1.818,68	1.855,32
9	1.715,77	1.733,48	1.759,13	1.795,46	1.828,14	1.867,53

Artikel 3

Leeftijdspercentages

a. De lonen voor werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar worden, met uitzondering van de aanloopschaal, van de in artikel 1 genoemde bedragen afgeleid overeenkomstig de volgende, per 1 april 2008 gewijzigde, leeftijdspercentageschaal:

15 jaar: 55%	18 jaar: 77,5%;
16 jaar: 62,5%	19 jaar: 85%;
17 jaar: 70%	20 jaar: 92,5%.

b. Deze gewijzigde leeftijdspercentageschaal geldt voor werknemers die op of na 1 april 2008 in dienst treden.

c. Het voor de leeftijd van de werknemer geldende loon geldt met ingang van de betalingsperiode volgende op diens verjaardag.

d. Voor jeugdigen in opleiding geldt een afwijkende regeling, genoemd in artikel 19 CAO.

Artikel 4

Als regel zal een werknemer van 23 jaar en ouder, te rekenen vanaf de datum van zijn indiensttreding, dan wel, indien hij vóór het bereiken van de 23-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is getreden, te rekenen vanaf de datum waarop hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, gedurende niet langer dan 3 jaar worden geplaatst in een functie, die is ingedeeld in de functieloongroep 1 of 2.
Alleen met toestemming van CAO-partijen kan ten aanzien van een bepaalde werknemer van deze regel worden afgeweken.
Een daartoe strekkend met redenen omkleed verzoek dient tijdig vóór het verstrijken van de genoemde termijn van 3 jaar bij CAO-partijen worden ingediend.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

Eindejaarsuitkering

1. a. De werkgever zal aan de werknemers van 21 jaar en ouder een eindejaarsuitkering verstrekken in 2008 van € 257,50 en in 2009 van € 265.
   In dit bedrag is het sub b bepaalde verdisconteerd.
   b. Het onder a genoemde bedrag wordt, tenzij CAO-partijen anders overeenkomen, ieder jaar verhoogd met het percentage van de voor het betreffende kalenderjaar overeengekomen niveau van de loonsverhoging.
   c. Aan werknemers die na 1 januari in dienst treden en/of voor het einde van het kalenderjaar de dienstbetrekking beëindigen, wordt de uitkering verstrekt op basis van per maand dienstverband: in 2008 € 21,46 en in 2009 € 22,08.
   Voor de berekening van de aanspraken wordt een periode van minder dan een halve maand verwaarloosd en een periode van een halve maand of meer voor een hele maand geteld.
   Werknemers die minder dan (gemiddeld) 38 uur per week werkzaam zijn ontvangen een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
   d. Werknemers beneden 21 jaar ontvangen in plaats van de in de vorige leden geregelde bedragen een percentage daarvan, overeenkomstig de leeftijdspercentageschaal uit artikel 3 Bijlage 5 CAO.
   e. Wanneer een werknemer wegens ziekte geen arbeid heeft kunnen verrichten, behoudt hij zijn recht op eindejaarsuitkering echter niet langer dan gedurende 1 jaar.

BIJLAGE 6

LOONTABELLEN LEDERWARENINDUSTRIE

Artikel 1

De bruto maandlonen voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 3 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week.
Tabel LEDERWARENINDUSTRIE met ingang van: 1 juli 2008

	Incl. 2% Verhoging					
Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.416,95	1.424,84	1.432,86	1.440,43	1.448,62	1.456,51
1	1.520,83	1.536,59	1.552,64	1.567,81	1.584,18	1.599,92
2	1.527,51	1.543,87	1.558,72	1.574,78	1.592,66	1.609,32
3	1.534,76	1.550,53	1.565,68	1.582,04	1.601,45	1.617,52
4	1.542,36	1.557,20	1.572,66	1.589,03	1.609,94	1.626,61
5	1.548,71	1.564,18	1.580,53	1.596,30	1.618,72	1.635,40
6	1.555,11	1.570,84	1.587,20	1.602,97	1.627,82	1.644,79
7	1.561,54	1.577,54	1.593,89	1.610,23	1.637,51	1.653,88
8	1.568,32	1.584,26	1.600,62	1.617,55	1.647,27	1.663,01
9	–	1.591,07	1.607,48	1.624,89	1.657,09	1.672,21

De bruto maandlonen voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 3 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week.
Tabel LEDERWARENINDUSTRIE met ingang van: 1 januari 2009

	Incl. 1,5% verhoging					
Loongroep/ Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.438,20	1.446,21	1.454,36	1.462,04	1.470,35	1.478,36
1	1.543,65	1.559,63	1.575,93	1.591,33	1.607,94	1.623,92
2	1.550,42	1.567,03	1.582,10	1.598,40	1.616,55	1.633,46
3	1.557,79	1.573,79	1.589,16	1.605,78	1.625,47	1.641,78
4	1.565,49	1.580,55	1.596,25	1.612,86	1.634,09	1.651,01
5	1.571,95	1.587,64	1.604,24	1.620,25	1.643,00	1.659,93
6	1.578,44	1.594,40	1.611,01	1.627,01	1.652,23	1.669,46
7	1.584,96	1.601,20	1.617,80	1.634,39	1.662,07	1.678,69
8	1.591,84	1.608,03	1.624,63	1.641,81	1.671,98	1.687,96
9	-	1.614,94	1.631,59	1.649,26	1.681,95	1.697,30

Artikel 2

Leeftijdpercentages

a. De lonen voor jeugdigen worden afgeleid van de lonen die voor 21-jarigen met 0 functiejaren in de betreffende loongroep gelden, met de volgende percentages:
15 jaar: 55% 18 jaar: 77,5%;
16 jaar: 62,5% 19 jaar: 85%;
17 jaar: 70% 20 jaar: 92,5%.

b. Voor jeugdigen in opleiding geldt een afwijkende regeling, genoemd in artikel 19 CAO.

c. Het voor de leeftijd van de werknemer geldende loon geldt met ingang van de betalingsperiode volgende op diens verjaardag.

Artikel 3

Bij promotie naar een hogere loongroep in de onderneming wordt in elk geval het verschil in beloning tussen de groepen bij 0 functiejaren toe-

gekend; met het dan ontstane bedrag wordt de werknemer op het naast hogere bedrag ingeschaald.
Bij overplaatsing naar een lagere loongroep in het bedrijf, zal het aantal functiejaren zodanig worden vastgesteld dat het loon tot de afloopdatum van de CAO gelijk blijft aan het loon dat de werknemer vóór de overplaatsing ontving.

Artikel 4

Het inkomen van de werknemers wordt verhoogd met:
€ 4,99 per week voor werknemers die in het bezit zijn van een diploma als bedoeld in artikel 56 van de wet op het Nijverheidsonderwijs, dan wel in het bezit zijn van het vakdiploma L: ,,Onder Rijkstoezicht gediplomeerd vervaardiger van lederwaren''.
€ 1 per week voor werknemers beneden de 18 jaar die vakonderwijs ontvangen aan de cursus van de Commissie Vakopleiding Vervaardiger van Lederwaren dan wel een andere door de Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten erkende cursus.

Artikel 5

Aan meewerkende voorlieden zal worden uitbetaald een bedrag gelijk aan het loon dat de onder hen gestelde, volwassen werknemers gemiddeld ontvingen vermeerderd met een toeslag van tenminste 10% en ten hoogste 15%.
Een voorman is zowel meewerkend als leidinggevend en daartoe aangesteld door de werkgever.

Artikel 6

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

Artikel 7

Werknemers, die aan de volgende eisen voldoen:
- leeftijd tenminste 50 jaar,
- diensttijd in de betrokken onderneming tenminste 10 jaar,

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

loon geldt het bedrag, dat zij in het laatste jaar, voorafgaande aan het intreden van de wijziging gemiddeld hebben verdiend.
Dit artikel is niet van toepassing op werknemers aan wie een volle of gedeeltelijke uitkering is toegekend krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Artikel 8

Eindejaarsuitkering

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

BIJLAGE A

OVERGANGSMAATREGEL VOOR WERKNEMERS DIE VOORHEEN ONDER DE CAO VOOR BEAMBTEN VOOR DE SCHOENINDUSTRIE RESSORTEERDEN

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

Voor wat betreft de navolgende artikelen:
Art. 1 de definities van leidinggevend en toezichthoudend personeel, administratief personeel, handelsreiziger.
Art. 3 lid 9, 10 en 11 „aanstelling en registratie''.
Art. 4, 5 salarissen, loonsverhoging met aanhangsels A en B inzake de salarisregeling voor leidinggevend, toezichthoudend en administratief personeel.
Art. 6 „arbeidsduur en overwerk''.
Art. 7 lid 3, 5, 14, 15 „vakantie''.
Art. 8 lid 1 „vakantietoeslag''.
Art. 11 lid 2 „ziekte''.
Art. 16 sub A lid 1, 5, 6 en sub B „opzeggingstermijnen''.
Art. 19 lid 3 „oudere werknemers''.
Art. 17 „wachtgeldregeling''.

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

BIJLAGE B

JEUGDSTATUUT VOOR DE SCHOEN- EN LEDERWAREN-INDUSTRIE

1. Waarom een jeugdstatuut

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

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

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

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

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

2. Wat zijn jeugdigen
Dit begrip is niet precies af te palen. Voor de strekking van dit statuut zouden wij personen van 23 jaar of ouder in elk geval niet meer tot de jeugdigen willen rekenen.
Beneden deze leeftijd is er sprake van groei, die meebrengt, dat sommige voorzieningen, die van belang zijn voor de jeugdigen die na school hun intrede doen in het bedrijfsleven, bij het stijgen van de leeftijd minder nodig en op een bepaald moment zelfs onnodig worden.
Zou men nog een onderscheid willen maken tussen jeugdigen in wijdere zin en jeugdigen in engere zin, dan lijkt de grens 18 jaar, die de Arbeidstijdenwet aanhoudt, wel geschikt, mits men deze niet te absoluut neemt.

3. Scholing en vorming
De wet stelt de tewerkstelling van een werknemer van 16 jaar afhankelijk van een aantal voorwaarden, waaronder deze, dat hij op één hele of twee halve werkdagen per week gedurende in totaal tenminste 8 uren in een door de Minister erkende inrichting of instelling, hetzij algemeen en op het beroep gericht onderwijs volgt, hetzij deelneemt aan een andere opleidings- of vormingscursus.
Ten aanzien van 16-jarigen, is bepaald dat zij slechts arbeid mogen verrichten indien zij het school-, les- of cursusjaar van dat onderwijs of die opleidings- of vormingscursus tot het einde volgen.
Gezien het grote belang, zowel voor de industrie als de jeugdigen, van een vakopleiding, die er op gericht is jeugdigen tot goede kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsprestaties te brengen, dienen, behalve de jeugdigen voor wie dit door de wet verplicht gesteld is, alle jongeren die hiervoor geschikt zijn en hiervan gebruik wensen te maken, in de gelegenheid gesteld te worden een op het vak gerichte opleiding te volgen. Hierbij kan zowel gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden tot vakopleiding binnen de bedrijven, in het kader van het Leerlingstelsel onder auspiciën van de SVGB, als wel van de mogelijkheden tot parttime dag- of avondonderwijs aan andere erkende scholingsinstituten voor de Lederwaren- en Schoenindustrie.
Indien een werkende jongere die na de gedeeltelijke leerplicht nog geen 18 jaar is onderwijs wil volgen, dan zal de werkgever daar twee halve dagdiensten per week vrij voor geven. Wordt de jongere 18 in het cursusjaar dan zal de werkgever gelegenheid geven dat cursusjaar af te maken.
Het bovenstaande geldt ook voor het deelnemen aan levensscholen voor meisjes, alsmede voor jongens, voorzover deze niet reeds in arbeidstijd aan een cursus tot opleiding Vervaardiger van Lederwaren deelnemen.

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

6. Introductie en begeleiding
Behoorlijke aandacht dient te worden besteed aan de introductie van jeugdige nieuwe werknemers in het bedrijf, speciaal waar het jeugdigen betreft, die na het verlaten van de school voor het eerst het bedrijfsleven binnentreden.
Deze introductie kan men het beste geleidelijk en in fasen doen verlopen. Zo dient de nieuweling op de dag van aankomst en onmiddellijk daarna op de hoogte gebracht te worden van de regels van het bedrijf, waar hij of zij direct mee te maken krijgt, zoals de aanvang en het einde van de werktijd, zijn plaats in de afdeling, de regels t.a.v. kantinegebruik, werkkleding e.d.
In een volgende fase dienen de arbeidsvoorwaarden en hun praktische consequenties, zoals loonvaststelling enuitbetaling, sociale voorzieningen en de daarbij behorende uitvoeringsbepalingen en procedures, medegedeeld en toegelicht te worden.
De derde fase omvat het bijbrengen van enige kennis van de algemene gang van zaken in het bedrijf, zoals het productieproces en de plaats en taak van de diverse productieafdelingen daarin en de organisatie van het bedrijf als geheel en de taak van de verschillende staf- en hulpafdelingen, zoals administratie en personeelsdienst hierin.
Na de introductie dient ook aan de verdere begeleiding van jeugdigen aandacht te worden besteed. Een regelmatig contact, naast het werk, met nieuwe jeugdigen en hun ouders dient onderhouden te worden.
Dit contact kan zowel individueel als groepsgewijze plaatsvinden. Het regelmatig verstrekken van rapportjes over de vorderingen van de jeugdigen in het bedrijf, zowel aan de jeugdigen zelf als aan hun ouders is aan te bevelen.

7. Arbeidstijd
Jeugdigen beneden 18 jaar mogen geen ploegendienst en nachtarbeid verrichten. Jeugdigen beneden 16 jaar mogen als regel geen arbeid in fabriek of werkplaatsen verrichten.

8. Beloning

A. Opschuiving bij bezit van diploma's
Voor jeugdigen, in het bezit van een van de navolgende diploma's of getuigschriften wordt bij de bepaling van het basisloon uitgegaan van de leeftijd van de betrokken jeugdige werknemer, vermeerderd met een half jaar. Voor jeugdigen in het bezit van diploma's genoemd onder a en b wordt uitgegaan van de leeftijd van de werknemer vermeerderd met één jaar.
Een en ander heeft betrekking op de volgende diploma's:

a. een getuigschrift dat zij met goed gevolg een tweejarige opleiding in het kader van het leerlingstelsel voor de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben doorlopen;
b. een getuigschrift waaruit blijkt dat zij met goed gevolg de 4-jarige opleiding in het kader van het leerlingstelsel voor de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben doorlopen.

B. Registratie prestaties
Onafhankelijk van het feit of de geleverde arbeidsprestatie van jeugdigen rechtstreeks gebruikt wordt voor de bepaling van de oververdienste is het aanbevelenswaardig de geleverde arbeidsprestaties van jeugdigen te registreren en aan de betrokken jeugdigen kenbaar te maken. De geleverde arbeidsprestatie geeft n.l. zowel de bedrijfsleiding als de jeugdige werknemer een goede indicatie van zijn vorderingen op weg naar het vakmanschap in de door hem uitgeoefende functie en dientengevolge van zijn waarde voor het bedrijf.

C. Beloning voor vorderingen en prestaties
1. De beloning van jeugdigen zal afhankelijk worden gesteld van hun vorderingen bij de gevolgde scholing en vorming en/of van hun prestaties.
2. Aan jeugdigen zal worden betaald tenminste het loon dat voor hen geldt ingevolge het bepaalde in de bepalingen inzake de lonen.

D. Uitkering schooluren
Werknemers, die de leeftijd van 17 jaar doch nog niet van 18 jaar hebben bereikt en die niet (meer) partieel leerplichtig zijn, zullen op hun verzoek in de gelegenheid gesteld worden, met behoud van loon gedurende 2x een halve dag of gedurende één dag per week aan een erkend opleidingsinstituut op het vak gericht onderwijs te volgen, onder voorwaarde dat ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond dat op de daartoe bestemde dagen ook inderdaad het op het vak gericht onderwijs wordt gevolgd.
Voor zover de in de voorgaande volzin genoemde werknemers een opleiding volgen in het kader van het leerlingstelsel Lederwarenen Schoenindustrie, is het voorgaande van overeenkomstige toepassing op leerlingen die ouder zijn dan 17 jaar.

9. Partieel leerplichtigen
1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de leerverplichtingen voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde loon voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inacht-

neming van de relatie, die bestaat tussen de normale werktijd en de werktijd van de betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.

4. Op een dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer toch op een van de bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de geldende overwerktoeslag in. Het werken op een z.g. schooldag of in de schoolvakantie brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

10. Aan werkgevers wordt aanbevolen om jeugdige werknemers boven de sterkte op te nemen, om hen op te leiden tot geschoolde medewerk(st)ers, teneinde in de nabije toekomst hun kans op een arbeidsplaats in de bedrijfstak te vergroten respectievelijk te bevorderen.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2009.

Dictum III
Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2009 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V
Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 23 juli 2008

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Namens deze,

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

Mr. M. H. M. van der Goes.