

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 23 JANUARI 2006 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE**

UAW Nr. 10423

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 25-01-2006, nr. 18

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Vereniging HAS, de Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging en de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten;
Partij(en) te anderzijde: FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV.

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, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
 - A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen

van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen:

1. huishoudelijke artikelen (met uitzondering van groothandel);
 2. speelgoederen;
 3. sportartikelen;
 4. gereedschappen en onderdelen daarvan;
 5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen;
 6. gebogen en gedraaide, gekartelde, geperste, gelijkde en geverfde producten;
 7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
 8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstelhangars, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen;
 9. lucifers en potloden;
 10. decoratieve producten voor de particuliere tuin;
 11. fineer;
 12. andere producten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van:
 - a. meubelen en onderdelen daarvan;
 - b. producten voor de bouwnijverheid (timmerwerk);
 - c. triplex en meubelplaat;
 - d. parket- en hardhoutvloeren;
 - e. houtvezelplaten;
 - f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststofindustrie.
- Met uitzondering van de volgende ondernemingen:
- ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
- B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
- ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
 - 2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draagen/of sierklompen en/of van houten sandalen.
 - C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstelen kwasten-industrie en/of -assemblage en het borstelvezelen haarbereidingsbedrijf.
 - D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken – niet dienende voor verpakking – en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.
2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke CAO regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen-verbindendverklarde CAO.

Artikel 2

Definitie werknemer

Bij deze overeenkomst zijn betrokken die mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld.

De artikelen 3, 9, 10, 15 en 16 zijn niet van toepassing op:

- a. al dan niet uitsluitend leidinggevend en/of toezichhoudend personeel;
- b. administratief personeel;
- c. tekenkamerpersoneel;
- d. handelsreizigers en/of vertegenwoordigers.

Artikel 3

Definitie lonen en inkomen

1. Waar in deze overeenkomst sprake is van „loon” wordt hieronder verstaan het uurloon, bedoeld in artikel 10.
De weeklonen bedragen 40 x het uurloon.
De maandlonen bedragen 174 x het uurloon.
2. Waar sprake is van „inkomen” wordt hieronder verstaan de bruto-verdienste uit arbeid, doch niet daaronder begrepen de verdienste ingevolge de reistijdenvergoeding ingevolge artikel 24 lid 2, buiten de normale werktijd, of de vergoeding van reis- en verblijfkosten ingevolge artikel 13 lid 3.

Artikel 4

Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

De door partijen ingestelde paritaire commissie waaraan bevoegdheden zijn toegedeeld krachtens artikel 31 van deze CAO.

Artikel 5

Bedrijfsreglement

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

Artikel 6

Verplichtingen werknemers

1. De werknemer zal zijn werkzaamheden naar zijn beste vermogen verrichten, volgens de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt.
2. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming

Houtverwerkende Industrie 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de werkgever en de werknemer geacht wordt daartoe in staat te zijn.

3. In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan een week onafgebroken moet worden verricht, dan zal hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd.
4. Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid beschadigt of verliest, is artikel 632 BW van toepassing.

Artikel 7

Aanvang en einde van de dienstbetrekking

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald. In bijlage 1 bij deze CAO is een model-arbeidsovereenkomst opgenomen.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs c.q. verzendbewijs.
4. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
 - vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden (of een periode van 8 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
 - tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden (of een periode van 12 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);

- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden (of een periode van 16 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).
De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).
- 5. Voor werknemers van 45 jaar en ouder bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn minimaal 2 maanden (of 8 weken bij 4 wekelijkse loonbetaling).
- 6. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 3 valt, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
- 7. De arbeidsovereenkomst kan ook voor bepaalde tijd worden aangegaan. Dit dient schriftelijk te gebeuren.
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat opzegging vereist is, door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen door hun werkgever tijdig, schriftelijk, worden geïnformeerd over de mogelijkheid van voortzetting van hun contract.
Voor contracten met een duur van 4 maanden of langer vindt dit uiterlijk 4 weken voordat het contract afloopt plaats. Voor contracten korter dan 4 maanden vindt dit uiterlijk 2 weken voordat het contract afloopt plaats.
- 8. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 668a BW, is ook voor de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits het aanvankelijk aangegane dienstverband voor bepaalde tijd niet meer dan tweemaal is verlengd en mits de totale duur van de elkaar opvolgende overeenkomsten niet uitgaat boven drie jaar. Bij de bepaling van de termijnen en het aantal contracten tellen de periode(n), dat de werknemer op uitzendbasis in het bedrijf werkzaam was, mee.
- 9. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 48 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd. Hierbij zijn zaterdagen, zon- en feestdagen uitgezonderd.
- 10. Bij het aannamebeleid zal de werkgever potentiële werknemers niet benadelen op grond van het feit dat zij 50 jaar of ouder zijn of een hoger risico vormen vanwege een chronische aandoening.
- 11. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde, dient de werknemer bij vervroegde uittreding de termijnen van opzegging in acht

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

te nemen die in de betrokken Garantieregeling, het reglement en de vroegpensioenregeling zijn bepaald.

12. De dienstbetrekking eindigt automatisch op de eerste dag van de maand dat de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.

Artikel 7a

Proeftijd

Wanneer tussen werkgever en werknemer een proeftijd wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgelegd.

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag de proeftijd, ingevolge het bepaalde in artikel 652 van het Burgerlijk Wetboek, ten hoogste twee maanden bedragen.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de maximum proeftijd gerelateerd aan de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst:

duur arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	maximum proeftijd
1 jaar of langer	1 maand
½ jaar of langer, doch korter dan 1 jaar	2 weken
korter dan een half jaar	1 week

Artikel 8

Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden

4. De werknemer kan nimmer de verplichting worden opgelegd voor een andere werkgever dan bij wie hij werkzaam is, arbeid te verrichten, tenzij deze arbeid past in het kader van reïntegratie-afspraken zoals bedoeld in bijlage 9 van de CAO.

Artikel 9

Indeling functies

De werknemer wordt – rekening houdend met zijn te verrichten werkzaamheden en zijn bekwaamheid daarvoor – door de werkgever ingedeeld in een van de volgende vijf loongroepen:

Loongroep 0

Werknemers zonder opleiding en ervaring, welke voor het eerst in een van de betrokken bedrijfstakken gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in deze loongroep.

Loongroep 1

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit eenduidige en uitvoerende handelingen waarvoor geen praktijkervaring vereist is en die uitsluitend onder toezicht worden uitgevoerd.

Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/machines. Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Inpakker

Het verrichten van zeer eenvoudige inpakwerkzaamheden.

Loongroep 2

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit eenduidige, uitvoerende handelingen waarvoor geen tot geringe praktijkervaring vereist is en die in opdracht en veelal onder toezicht worden uitgevoerd.

Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/machines. Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Medewerker intern transport

Transporteren van grond-, hulp- en afvalstoffen c.q. gereed product van en naar productie- en magazijnlocaties met eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen.

Corveeër

Opruimen en schoonmaken van productielocaties in overleg met desbetreffende machinebediener. Afvoeren en scheiden van afval naar de daarvoor bestemde plaatsen.

Kwastenaafwerker

Samenvoegen van onderdelen tot kwasten. Ruien van losse haren en knippen van gereede kwasten. Instellen van de benodigde machines. Gericht en georiënteerd invoeren van producten in machines. Signaleren van productie van uitval.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Inpakker

Vouwen en nieten van verpakkingsmateriaal tot dozen. In juiste hoeveelheid verpakken van producten in presentatie-, transport- en/of bulkverpakking. Aanbrengen van etiketten op artikelen en verpakking.

Merker

Machinaal aanbrengen van merken op producten. Verrichten van overige voorbewerkingen (bijv. doorboringen in stelen). Instellen van de benodigde, eenvoudige machines. Gericht en georiënteerd invoeren van (half-)producten in machines.

Handlanger

Assisteren van de machinebediener bij het optimaal benutten van de productiecapaciteit van de machine. Hiertoe vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen, verpakken en stickeren van gereede producten, verplaatsen van goederen op de productielocatie, e.d.

Machinevuller/machinale schuurder

Gericht en georiënteerd invoeren van grondstoffen in machinetoevoerinrichting(en) van één of meer machines. Afstellen van de productgeleidingen en -aanslagen. Vervangen van versleten schuurbanden.

Machinaal houtbewerker

Uitvoeren van eenvoudige houtbewerkingswerkzaamheden op eenvoudige machines (bijv. afkort-, cirkel-, lint- en/of boomzaag). Instellen van deze machines volgens gegeven instructies.

Onervaren medewerker handmatige productie

De werknemer voert onder leiding werkzaamheden aan de handmatige productie van pallets en kisten uit. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten en pallets die uitgebreide afwerking behoeven.

Onervaren reparateur

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 3

De werknemer verricht werkzaamheden, grotendeels bestaande uit eenduidige, uitvoerende handelingen waarvoor een algemene basiskennis, aangevuld met enige theoretische vakkennis en langere praktijkervaring gewenst is en die veelal zelfstandig, maar volgens gegeven instructies worden uitgevoerd.

Bij machinale arbeid wordt gewerkt met minder ingewikkelde machines,

die volgens voorschrift worden bediend en ingesteld, ofwel met ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend. Bij handmatige arbeid is sprake van een redelijke mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Magazijnbediende

Verzorgen van fysieke goederenontvangst, -opslag en -verzending in c.q. vanuit het magazijn. Controleren en in magazijn opslaan van inkomende goederen, verzamelen en verzendgereed maken van goederen volgens klantenorder. Signaleren van afwijkingen in de voorraad en/of levering. Besturen van een heftruck.

Borstelmaker (machinaal)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftmethodiek. Bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen van de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine.

Borstelmaker (handwerk)

Vervaardigen van diverse soorten borstels door het handmatig vullen van voorgeboorde monturen met borstelmateriaal, gebruik makend van draad en enige vorm van kitmiddel. Signaleren van afwijkingen aan producten.

Kwastenmaker (machinaal)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten kwasten. Bedienen van de diverse, naar productiewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen.

Kwastenmaker (handwerk)

Handmatig vervaardigen van diverse soorten kwasten (behalve witborstels met dekrand en kwasten uit krom varkenshaar). Afwegen van de benodigde hoeveelheid haar, rekening houdend met de materiaaleigenschappen. Aanbrengen van omhulsel, richten van haren, modelleren en ruïen van kwast, toevoegen van vulmiddel. Signaleren van (half)producten die niet aan de kwaliteitseisen voldoen.

Schaver

Instellen van de schaaftank op de gewenste schaaftdikte, afstellen van de beitels, regelen van de aanvoersnelheid, rekening houdend met het te verwerken materiaal en de benodigde materiaalreductie. Verhelpen van eenvoudige machinestoringen.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Houtschiller

In opdracht schillen van bomen tot houtproducten van gewenste dikte. Bepalen van de wijze waarop het schilproces moet geschieden ter optimale benutting van het ingangsmateriaal, rekening houdend met de eigenschappen van het te verwerken materiaal en de gewenste af te schillen dikte(n). Opspannen van het ingangsmateriaal, instellen en bedienen van de machine, bewaken van de procesgang, verrichten van klein onderhoud.

Lakker/spuiter

Opbrengen van laksoorten in gewenste kleur en dikte met verfspuit. Zonodig aanmaken van lakken volgens voorgeschreven receptuur, controleren van de laksoorten en viscositeit. Schoonmaken van apparatuur, zorgen voor goede afzuiging. Het bedienen van spuitgietmachine-apparatuur.

Draaiër

Machinaal vervaardigen van diverse soorten houtdraaiproducten. In- en omstellen van de (half)automatische houtdraaibanken. Invoeren van grondstoffen, verwisselen en slijpen van gutsen, uitvoeren van klein onderhoud. Signaleren van afwijkingen aan machine en proces.

Zager

In opdracht verzagen en uitkorten van boomdelen tot houtproducten van gewenste formaat. Bepalen van de wijze waarop het zagen moet geschieden ter minimalisering van het resterende houtafval. Bedienen van de zaagmachines, bewaken van het proces, verrichten van klein onderhoud.

Handdraaiër

Handmatig vervaardigen van houtproducten op houtdraaibank op basis van aangeleverde tekening of voorbeeld. Slijpen van het benodigde gereedschap.

Onervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/kisten-productielijn

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de productielijn.

Ervaren medewerker palletlijn

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de palletlijn.

Ervaren medewerker handmatige productie

De werknemer voert onder leiding werkzaamheden aan de handmatige productie uit. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten/pallets die uitgebreide afwerking behoeven.

Ervaren reparateur

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 4

De werknemer verricht werkzaamheden, bestaande uit uitvoerende handelingen waarvoor een algemene basiskennis, aangevuld met ruime interne of externe opgedane theoretische vakkennis en waarbij tevens bijzondere, veelzijdige en uitgebreide praktijkervaring vereist is en die zelfstandig op basis van eigen interpretatie van richtlijnen worden uitgevoerd.

Bij machinale arbeid wordt gewerkt met ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend en eventueel ingesteld, bij handmatige arbeid is sprake van een hoge mate van manuele bekwaamheid, zelfstandigheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Gediplomeerd heftruckchauffeur

Transporteren en distribueren van goederen van, naar en over productie- en magazijnlocaties met heftruck. Laden en lossen van vrachtwagens. Opnemen, in- c.q. uitnemen van goederen in magazijn(stellingen).

Borstelmaker (machinaal, inclusief instellen)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftmethodiek. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.

Kwastenmaker (machinaal, inclusief instellen)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten kwasten. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.

Kwastenmaker (handwerk)

Handmatig vervaardigen van alle soorten kwasten. Afwegen van de benodigde hoeveelheid materiaal (haar), rekening houdend met de materiaaleigenschappen. Aanbrengen van omhulsel, richten van haren,

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

modelleren en ruïen van kwast, toevoegen van vulmiddel. Signaleren van (half)producten die niet aan de kwaliteitseisen voldoen.

Machinesteller

Op correcte en vlotte wijze in- en omstellen van alle voorkomende houtbewerkingsmachines. Verstrekken van werkinstructies ten aanzien van de bediening aan machinebedieners. Verhelpen van machinestoringen.

Voorwerker

De medewerkende voorman in het productieproces.

Ervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/kisten productielijn

De werknemer verricht zelfstandig werkzaamheden aan productielijn.

Palletlijnbediende

De werknemer stelt in en bedient zelfstandig de palletlijn.

Kwaliteitscontroleur

Zelfstandig medewerker aan de handmatige productie van pallets en kisten. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten/pallets die uitgebreide afwerking behoeven.

Palletsorteerder

De werknemer beoordeelt en selecteert pallets en kisten en bepaalt of deze al dan niet reparabel zijn.

Zelfstandig reparateur

Werknemer beoordeelt welke elementen vervangen dienen te worden. Voert reparaties in zelfstandigheid uit, eventueel met behulp van een pallet/kistendemontagemachine.

Loongroep 5

Gediplomeerde chauffeurs van externe transportmiddelen.

Alle niet genoemde werknemers worden, in overleg met de betrokkene, door de werkgever ingedeeld in één van de vijf loongroepen. Van de indeling, alsmede van het vast individueel overeengekomen brutoloon per betalingsperiode, dient de werkgever schriftelijk mededeling te doen aan de werknemer. Deze schriftelijke mededeling zal ook dienen te geschieden bij tussentijdse wijzigingen in de loongroepindeling.

Artikel 10

Lonen

LONEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2006

1. De lonen worden met ingang van 1 januari 2006 verhoogd met 1,2%.
Vanaf deze datum gelden de volgende lonen:

loongroep	I	II	III	IV	V
	10,04	10,13	10,31	10,61	11,14
	9,86	9,94	10,12	10,41	10,94
	9,66	9,75	9,92	10,21	10,73
normloon	9,47	9,55	9,73	10,01	10,51
instroom	8,86	8,93	9,09	9,36	9,84
schalen	8,28	8,34	8,49	8,74	9,19
schalen	7,73	7,80	7,93	8,18	
vakonvolwassen	7,23	7,29	7,42	7,64	
werknemers	6,76	6,81	6,93		
	6,31	6,37			

op basis van een 40-urige werkweek, inclusief 124 uren roostervrije tijd.

LONEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2007

2. De lonen worden met ingang van 1 januari 2007 verhoogd met 1,2%.
Vanaf deze datum gelden de volgende lonen:

loongroep	I	II	III	IV	V
	10,16	10,25	10,43	10,74	11,27
	9,98	10,06	10,24	10,53	11,07
	9,78	9,87	10,04	10,33	10,86
normloon	9,58	9,66	9,85	10,13	10,64
instroom	8,97	9,04	9,20	9,47	9,96
schalen	8,38	8,44	8,59	8,84	9,30
vakonvolwassen	7,82	7,89	8,03	8,28	
werknemers	7,32	7,38	7,51	7,73	
	6,84	6,89	7,01		
	6,39	6,45			

op basis van een 40-urige werkweek, inclusief 124 uren roostervrije tijd.

Werknemers zonder opleiding en ervaring welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijk minimumloon en loongroep 1.

- a. het normloon geldt voor de werknemer die aan de eisen van zijn functie voldoet.
- b. De werknemer die nog niet aan de eisen van de functie voldoet kan worden ingedeeld in de instroomschalen. Jaarlijks stijgt het loon 1 periodiek totdat het normloon is bereikt.
- c. De werknemer die het normloon binnen de loongroep ontvangt, kan doorgroeien naar het maximum van de loongroep. De doorgroei vindt als volgt plaats:
 - bij voldoende beoordeling minimaal 1 periodiek per 2 jaar
 - het maximum wordt bereikt in 3 periodieken van 2 jaar
 - Indien de werknemer niet wordt beoordeeld, geldt ook elke 2 jaar een periodiek tot het maximum is bereikt
- d. De ondergrens in de beloning wordt bepaald door de Wet op het minimumloon.
- e. De eerste periodieke stap vindt plaats per 1 januari 2007.
- f. Werknemers die door de invoering van het nieuwe loongebouw er in het bruto-inkomen op achteruit zouden gaan, behouden het huidige bruto-inkomen. Dit inkomen wordt geïndexeerd conform de gebruikelijke loonsverhogingen in de CAO.

ÉÉNMALIGE TEGEMOETKOMING PER 1 JULI 2006

3. Op 1 juli 2006 ontvangen werknemers een éénmalige tegemoetkoming van € 75, indien zij een polis van een aanvullende ziektekostenverzekering kunnen overleggen waarin fysiotherapie is opgenomen.
4. Garantieclausule:
 - a. Indien de brutoverdienste van de werknemer van 16 jaar of ouder, doch niet ouder dan 64 jaar, in een aaneengesloten periode van zes loonweken gemiddeld minder heeft bedragen dan het wettelijke minimumloon, zal een zodanige aanvulling worden gegeven, dat het gemiddelde in deze periode per loonweek op het wettelijke minimuminkomen wordt gebracht.
 - b. De werknemer heeft geen aanspraak op een in het vorige lid bedoelde aanvulling indien door hem niet bij voortduring een redelijke en voor hem als normaal te achten prestatie werd geleverd, voor de beoordeling waarvan de werkgever zich kan baseren op de gemiddelde prestatie in de maanden september, oktober en november van het voorafgaande jaar.

5. De werkgever kan de voor het eerst bij hem in dienst tredende werknemer gedurende de proeftijd van maximaal twee maanden het wettelijk minimumloon betalen. Dit geldt voor werknemers tot en met 21 jaar. Daarna zal indeling in een loongroep plaatsvinden.
6. Heeft de dienstbetrekking een gedeelte van een loonweek bestaan, dan vindt het voorgaande in evenredigheid toepassing naar het aantal uren dienstverband.
7. Is het loon van een werknemer naar tijdruimte vastgesteld, dan bedraagt dit over een week nimmer minder dan berekend naar het uurloon, in dit artikel vastgelegd.
8. Loonstrook:
De werkgever is verplicht de werknemer bij iedere loonbetaling een loonstrook, met uitsplitsing van basisloon en toeslagen, te verstrekken. Een voorbeeld van een loonstrook is als bijlage 4 aan deze CAO toegevoegd.
9. Loonopgave:
De werkgever is verplicht jaarlijks voor 15 februari aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hen verdiende loon en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.
10. Verhoging van het loon op grond van het bereiken van een hogere leeftijd zal geschieden met ingang van de loonperiode, direct volgende op de verjaardag van de werknemer.

Artikel 10a

Loonsverhoging leidinggevend en administratief personeel

Voor personeel behorend tot de categorieën, zoals genoemd in artikel 2, geldt de helft van de bij CAO overeengekomen loonsverhogingen. De loonsverhoging voor deze categorieën geldt voor het overeengekomen feitelijk uurloon.

Artikel 11

Toeslagen

1. Diplomatoeslag:
Werknemers van 22 jaar en ouder die een vakexamendiploma van de Stichting Hout & Meubel bezitten, zullen een diplomatoeslag van € 5,23 per week ontvangen.
Werknemers van 22 jaar en ouder, die een VEV-diploma bezitten, zullen een toeslag van € 5,23 per week ontvangen.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. EHBO-toeslag: aan een werknemer die in dit kader door de werkgever is aangesteld, en die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, zal een toeslag worden verleend van € 5,50 per week.
3. BHV-ers die geen EHBO-diploma bezitten maar wel een BHV-diploma bezitten en up-to-date houden, komen in aanmerking voor een toeslag van € 2,61 per week.
4. Voor personen die zowel een EHBO- als een BHV-diploma hebben en die diploma's onderhouden geldt de EHBO-toeslag. Derhalve vindt geen cumulatie van EHBO- en BHV-toeslagen plaats.

Artikel 12

Vergoedingen

De volgende vergoedingen gelden:

1. De werkgevers zullen aan de werknemers voor zover zij het voor hun werk benodigde gereedschap niet verstrekken, een tegemoetkoming van € 2,56 per week verlenen in de kosten van aanschaf en het onderhoud daarvan.
2. In bedrijven waar de werknemers gebruik dienen te maken van werkkleding, zullen de werkgevers aan de werknemers een werkkledingvergoeding verstrekken van € 0,51 per gewerkte dag, voorzover de werkgever de benodigde werkkleding niet verstrekt.

Artikel 13

Reiskostenvergoeding

1. Behoudens gevallen waarin de werkgever zelf het vervoer op enigerlei wijze heeft geregeld, zal aan de werknemer wiens woonplaats meer dan 10 kilometer van de werkplaats gelegen is en die de woon-/werkafstand per openbaar vervoer aflegt, een vergoeding voor de vervoerskosten worden gegeven ter grootte van de reiskosten openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief. De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en de werkplaats.
In andere gevallen geldt de loonbelastingtabel „vrijgesteld gedeelte reiskostenvergoeding”. Deze maandelijks bedragen luiden als volgt (bij tenminste vier reisdagen per week):

enkele reisafstand	vrijgesteld gedeelte vergoeding
0 t/m 10 km:	€ 0,00
10 t/m 15 km:	€ 65,00
15 t/m 20 km:	€ 91,00
20 km of meer:	€ 130,00

Als 1, 2 of 3 dagen per week gereisd wordt bestaat recht op respectievelijk 25%, 50% dan wel 75% van de vorenstaande vergoedingen. De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en van de werkplaats.

Deze regeling is niet van toepassing indien een werknemer op eigen initiatief verhuist naar een woonplaats verder gelegen van de werkplaats. Alsdan kan in overleg met de werkgever een reiskostenregeling worden overeengekomen, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht blijft houden op de vergoeding die hij reeds kreeg.

- De vergoeding is alleen verschuldigd over gewerkte dagen. Over werkdagen, waarop de werknemer geoorloofd heeft verzuimd, zal de vergoeding niettemin worden doorbetaald, indien de werknemer een traject-abonnement kan overleggen.
- De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding voor de vervoerskosten betalen ter grootte van de reiskosten van het openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief, indien de werknemer zich voor de controle van zijn ziekteverzuim over een afstand van meer dan 10 km moet verplaatsen van zijn woonplaats.
- De bedrijfshulpverlener ontvangt voor het buiten werktijd volgen van lessen ten behoeve van het behalen en behouden van het EHBO-diploma een reiskostenvergoeding overeenkomstig lid 3.

Artikel 14

Kinderopvang; bijdrageregeling

- Voor het aanvragen van een financiële bijdrage zijn aanvraagformulieren verkrijgbaar bij het Sociaal Fonds, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg, tel.nr. 013-5 944 451.
Vanaf 1 januari 2006 geldt de volgende bepaling:
- De werkgever dient, op verzoek van de werknemer, een bijdrage in de kosten van kinderopvang te verstrekken. De door de werkgever te betalen bijdrage bedraagt 1/6 deel van de kosten voor kinderopvang, met een maximum van € 160 per maand.
Bij het vaststellen van de bijdrage voor kinderopvang vindt geen inkomstenstoets plaats. Vanaf 1 januari 2006 eindigt de vergoeding vanuit het Sociaal Fonds.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 15

Tariefwerk

1. Bij de toepassing van gemeten tarieven zal een aan de prestatie evenredige toeslag kunnen worden verdiend.
2. Voor de werknemers, die door de bijzondere aard van hun werkzaamheden niet in tarief kunnen werken, doch wier werkzaamheden in zodanig verband staan met die der tariefwerkers, dat de voortgang van de werkzaamheden van de ene groep rechtstreeks en voortdurend wordt beïnvloed door die der andere groep, kan een bijslag worden vastgesteld van ten hoogste 75% van het gemiddelde percentage dat de werknemers in tariefwerk in dezelfde afdeling boven hun uurloon als bedoeld in artikel 10 verdienen.
3. Indien gewerkt wordt in ervaringstarieven, worden deze tarieven zodanig vastgesteld dat het totale bedrag aan tariefloon dat wordt uitbetaald – berekend over de periode van twee maanden – ten hoogste 7% van het totaal uitgekeerde loon over deze periode zal bedragen voor het in tarief werkende personeel.
4. De tarieven zullen voor de jeugdigen niet lager worden gesteld dan voor werknemers van 22 jaar en ouder.
5. Aan werknemers, die niet in tarief werken, kan ter beloning van bijzondere prestaties een waarderingstoeslag worden betaald, bedragende gemiddeld per onderneming maximaal 5% van het totale voor hem volgens artikel 10 geldende basisloon.

Artikel 16

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt per jaar:
 - 2080 uur bij een jaar met 260 werkdagen;
 - 2088 uur bij een jaar met 261 werkdagen.De normale arbeidsduur is gebaseerd op 8 uur per dag over de eerste vijf werkdagen van de week en op 40 uur per week. Ten aanzien van roostervrije uren geldt het bepaalde in lid 6.
Voor portiers en bewakers geldt het onderhavige lid niet.
2. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt niet voor hen, die uit de

aard hunner werkzaamheden aan een andere werktijdregeling gebonden zijn en indien de indeling in ploegen een andere regeling vereist.

3. De gewone werktijd wordt geacht te vallen tussen 07.00 uur en 20.00 uur, tenzij in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard de werktijd tijdelijk moet worden verschoven.
4. De werk- en schafttijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers, respectievelijk met de instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging door de werkgever worden vastgesteld. Mocht er geen overeenstemming bereikt worden, dan wordt dit geschil voorgelegd aan de Vakraad respectievelijk de bedrijfscommissie.
5. Op verzoek van de individuele werknemer treedt de werkgever in overleg om – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – nadere afspraken te maken over werktijden, als privé-omstandigheden dan wel zorgverplichtingen daartoe aanleiding geven.
6. a. Op basis van de 40-urige werkweek worden per kalenderjaar aan de werknemer 124 uur met behoud van loon als roostervrije tijd toegekend.
Indien in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging gekozen wordt voor een werkweek van minder dan 40 uur, wordt per kalenderjaar aan de werknemer roostervrije tijd toegekend, volgens onderstaande tabel:

lengte werkweek	roostervrije tijd
40-urige werkweek	124 uren
39-urige werkweek	78 uren
38-urige werkweek	32 uren
37½-urige werkweek	9 uren

- b. Bij een dienstbetrekking in deeltijd van minder dan 40 uur per week, zal aan de werknemer naar rato met behoud van loon roostervrije tijd worden toegekend.
- c. Vaststelling van roostervrije uren geschiedt door de werkgever of een daartoe aangewezen functionaris in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvertegenwoordiging door middel van een jaarrooster.
- d. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist, is de werkgever in overleg met de werknemers gerechtigd het reeds vastgestelde jaarrooster te wijzigen.
- e. Roostervrije uren worden niet vastgesteld op feestdagen of op vakantiedagen, vakantiedagdelen, of vakantie-uren.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- f. Roostervrije uren kunnen individueel en roulerend worden vastgesteld, danwel collectief per afdeling, danwel collectief per bedrijf, danwel deels individueel en deels collectief.
 - g. Roostervrije tijd kan per uur, per dagdeel of per dag worden vastgesteld.
 - h. Roostervrije tijd wordt niet vervangen in geval van arbeidsongeschiktheid.
 - i. Indien op verzoek van de werkgever in roostervrije tijd wordt gewerkt, wordt ten hoogste binnen twee maanden vervangende roostervrije tijd toegekend. Over de aldus gewerkte tijd wordt geen overwerktoeslag betaald.
 - j. Bij indiensttreding behoeft geen roostervrije tijd te worden opgebouwd.
 - k. Bij uitdiensttreding vindt geen afrekening plaats van de in de toekomst gelegen roostervrije tijd.
7. In gevallen van afwijking van de wekelijkse 40-urige arbeidsduur geldt het volgende:
- a. De werkgever kan werkweken vaststellen die afwijken van de in het eerste lid genoemde normale arbeidsduur, in dier voege dat de individuele arbeidsduur per dag maximaal 9 uur kan bedragen, en de wekelijkse arbeidsduur (voor werknemers in de dagdienst) maximaal 45 uur.
De minimale arbeidsduur bedraagt 31 uur per week, doch hiervan kan, na verkregen toestemming van de Vakraad, naar beneden worden afgeweken.
Het aantal arbeidsuren per kalenderjaar mag niet meer bedragen dan uit lid 1 van dit artikel volgt.
 - b. Van deze voor de onderneming of afdelingen van een onderneming vastgestelde werkweken met een afwijkende arbeidsduur zullen roosters worden opgesteld en in de onderneming kenbaar worden gemaakt.
 - c. Op de uren, waarop arbeid wordt verricht buiten de grenzen van de arbeidsduur die overeenkomstig dit lid is vastgelegd, blijft artikel 21 van toepassing.
8. In bijzondere gevallen kan, mits schriftelijk aangevraagd, de Vakraad, rekening houdend met de hiervoor genoemde leden van dit artikel, toestemming verlenen voor een bepaalde periode 9,5 uur per dag te werken.

Artikel 17

Deeltijdwerk

1. Indien het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal de werknemer die daarom verzoekt, in de gelegenheid worden gesteld om in deeltijd te werken.
2. Werknemers die in deeltijd werken, bouwen ook vakantierechten op over de uren die meer zijn gewerkt dan het aantal uren van hun arbeidsovereenkomst.
Werknemers bouwen bovendien over deze uren pensioenrechten op.

Artikel 17a

Deeltijdwerk 55-plussers

1. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om op basis van 80% dienstverband te gaan werken (standaard betekent dit een vierdaagse werkweek), met behoud van de vroeg- en ouderdomspensioenopbouw op basis van een 100% dienstverband.
2. De extra benodigde vroeg- en ouderdomspensioenpremie die moet worden opgebracht (20%) komt volledig ten laste van de werkgever.
4. De werkgever kan op verzoek van de werknemer de 80% dienstverband op een andere manier indelen dan de in het eerste lid vermelde standaard vierdaagse werkweek.
5. Het bepaalde in dit artikel laat onverlet de toepassing van artikel 25, vierde lid, van de CAO.
6. Onverminderd het bepaalde in het eerste en het vijfde lid, gelden alle rechten die normaal gesproken gerelateerd zijn aan de omvang van het dienstverband naar rato.
7. Werknemer en werkgever kunnen binnen het kader van deze deeltijdwerkbepaling afspraken maken die leiden tot een dienstverband tussen 80% en 100%.

Artikel 18

Scholing/(vak)opleiding/loopbaanbeleid

Vakopleiding

1. Iedere werknemer heeft het recht om met zijn werkgever een leer-

Houtverwerkende Industrie 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarvan hij de verplichtingen zal nakomen.

De werkgevers zijn derhalve verplicht eraan mee te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school, vallende onder de werkingssfeer van de Stichting Hout en Meubel of de Stichting Opleidingen Metaal. Voor de duur van de opleiding zal er een werkgarantie worden afgegeven door de werkgever.

2. Indien de vakopleiding voor werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen de verzuimde uren door de werkgever worden vergoed tot een maximum van acht uur per week.
3. Ook zullen de verzuimde werkuren worden vergoed voor het doen van een door de Stichtingen in lid 1 genoemd erkend examen, verband houdende met de vakopleiding.
4. Indien er twijfel bestaat over de vraag of een werknemer geschikt is voor het volgen van vakonderwijs, kan het oordeel worden gevraagd van de in dit artikel genoemde Stichtingen.
5. Werknemers, die een gedeelte van de week leerplichtig zijn (partieel leerplichtigen), ontvangen een inkomen en een aantal vakantie- en snipperdagen evenredig aan het aantal gewerkte dagen in verhouding tot het normale aantal werkdagen op grond van Artikel 16.
6. Ongeacht hun leeftijd ontvangen werknemers die een assistent-opleiding, een basisberoepsopleiding of een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs bij de Stichting Hout en Meubel volgen en deze opleiding na 13 weken voortzetten, van het Sociaal Fonds als tegemoetkoming in de kosten van de benodigde studiematerialen een bedrag van € 136,13.
In het tweede jaar ontvangen zij een bedrag van € 45,38.
7. Werkgevers die werknemers in dienst hebben op basis van het Leerlingwezen volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, komen in aanmerking voor een korting op de af te dragen loonbelasting/premie volksverzekeringen.

Scholing

8. Aan alle werknemers, behalve zij die een opleiding volgen in het

kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, zal maximaal 24 uur per contractjaar vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor het met toestemming van de werkgever volgen van een cursus ten behoeve van functies binnen of buiten de bedrijfstak.

Indien deze scholingsuren in enig jaar niet besteed kunnen worden, kunnen deze tot een maximum van 10 uur in het volgende jaar worden opgenomen. Deze zogenaamde spaaruren blijven maximaal 1 jaar staan.

Indien een werknemer niet deelneemt of wenst deel te nemen aan scholing zoals hier bedoeld, bouwt hij ook geen spaaruren op.

9. Leden van een Personeelsvertegenwoordiging hebben recht op 3 scholingsdagen per zittingsperiode van 3 jaar.
10. Cursus Veilig en Gezond werken
Nieuwe medewerkers in de bedrijfstak zullen zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 4 maanden na indiensttreding, een cursus over veiligheid en gezondheid op het werk volgen. Deze cursus kan ook in-company worden gegeven, met dien verstande dat de cursus dan door een deskundige wordt verzorgd.
Daaraan voorafgaand dienen zij instructie op het werk te krijgen. Daartoe zal een instructiepakket worden ontwikkeld.

Loopbaanbeleid

11. Werkgever en werknemer plannen in onderling overleg één keer per drie jaar een gesprek over loopbaanontwikkeling.

Artikel 19

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (2005, 2010, enz.), wordt niet gewerkt, tenzij sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 21, onverminderd het bepaalde in lid 5 van dat artikel.
3. De werkgever zal de werknemer die de Herdenkingsdag der Nationale Bevrijding, anders dan in een lustrumjaar, wenst te vieren zulks toestaan, indien de wens hiertoe te kennen is gegeven en de werknemer nog snipperdagen tegoed heeft.

Artikel 20

Vergoeding feestdagen

1. Indien op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkster-

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

maandag, de Kerstdagen en op de dag als bedoeld in Artikel 19 ter viering van Koninginnedag en van de Nationale Bevrijding in lustrumjaren, door de werknemer niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij verdiend zou hebben, wanneer deze feestdagen werkdagen zouden zijn geweest, met dien verstande dat met incidenteel overwerk geen rekening wordt gehouden.

2. Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op de grondslag van het door de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal verdiende gemiddelde inkomen. Voor werknemers, wier gemiddelde inkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijk gesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers, die gedurende bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen, die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere loonklasse wordt het inkomen berekend op de grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag of dagen geldende inkomen.

Artikel 21

Overwerk

1. In bijzondere omstandigheden is de werkgever gerechtigd overwerk te laten verrichten. Dit kan echter alleen met instemming van de meerderheid van de bij het overwerk betrokken werknemers. De werknemer is alsdan gehouden dat overwerk te verrichten.
2. Onder overwerk wordt verstaan, het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale dagelijkse arbeidstijd als bedoeld in Artikel 16 lid 1.
Structureel overwerk is het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in Artikel 16 lid 1 met een vaste frequentie gedurende langer dan zes maanden. Dit structurele overwerk is niet toegestaan. Onder bijzondere omstandigheden kunnen ontheffingen worden aangevraagd bij de Vakraad.
3. Niet als overuren zal worden beschouwd de tijd, dat er arbeid wordt verricht in verband met het inhalen van onderbroken of verkorte werktijd. Arbeid buiten de normale werktijd wordt als overwerk beschouwd, behalve voor machinisten, stokers, portiers en bewakers, wier werktijden zoveel langer zullen zijn als in verband met hun normale werkzaamheden noodzakelijk is.

4. Indien een werkgever langer dan een week door bij hem in dienst zijnde werknemers overwerk laat verrichten, dan is naast de instemming van de daarbij betrokken werknemers tevens de instemming van de eventueel aanwezige ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging vereist.
5. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zondag of de feestdagen, genoemd in Artikel 19.
6. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.
7. Indien met inachtneming van het in de voorgaande leden gestelde, overwerk wordt verricht, dan zal dat overwerk zoveel mogelijk worden verricht in de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone werktijd. De werkgever zal, zo mogelijk tijdig (voor 12.00 uur), bekend maken dat het overwerk moet worden verricht.
8. De werkgever kan, indien de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, de vergoeding voor overuren en/of overwerktoeslag in vrije tijd uitkeren.
De vrije tijd dient in beginsel binnen 30 dagen nadat het overwerk is verricht, te worden opgenomen.
9. Vergoeding voor overwerk is gelijk aan de duur van het overwerk plus een toeslag in tijd. De overwerktoeslag wordt berekend over het basisuurloon, genoemd in artikel 10.
Deze toeslag bedraagt:
 - a. 25% voor de eerste twee uren overwerk per dag, voorafgaand of aansluitend aan de gewone werktijd per dag;
 - b. 50% voor overwerk verricht op zaterdag en gedurende de uren tussen 23.00 en 05.00 uur en overwerk, verricht na de twee aansluitende uren genoemd in artikellid 9 sub a.
10.
 - a. Voor arbeid op zondag, niet zijnde een in Artikel 19 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 100% extra inkomen.
 - b. Voor arbeid op zaterdag of op zondag, tevens zijnde een in artikel 19 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
 - c. Voor arbeid op een in Artikel 19 genoemde feestdag, geen zaterdag of zondag zijnde, wordt boven de in Artikel 20 bedoelde vergoeding het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
 - d. De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.
11. Is geen overwerktoeslag verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd en niet langer duurt dan een half uur.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12. In een week, waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarover extra inkomen moet worden betaald.
13. Het bepaalde onder lid 1 tot en met 9 en 11 van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers, als bedoeld in artikel 2 onder a tot en met d.
14. De in lid 9 en 10 genoemde toeslagen worden berekend van het basisuurloon, genoemd in artikel 10.

Artikel 22

Ploegendienst

1. De werkgever die een ploegendienst wil invoeren, heeft hiervoor de instemming van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging.
2. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
3. Indien in twee-ploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte tijd worden betaald.
4. Indien in een drie-ploegendienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers van de morgen- en middagploeg 15% en aan de werknemers van de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.
5. Artikel 16 lid 1 van deze CAO blijft onverkort van toepassing.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen door de werkgever niet verplicht worden tot het werken in ploegdiensten. Met ingang van 1 januari 2002 geldt dit voor de werknemer van 54 jaar en ouder.
7. In de navolgende gevallen zal in overleg met de OR of vakbondsvertegenwoordiging worden bezien in hoeverre er een financiële afbouwregeling mogelijk is:

- a. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in ploegdienst heeft gewerkt in de dagdienst wordt geplaatst.
- b. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in een drieploegdienst heeft gewerkt in een tweeploegdienst wordt geplaatst.
- c. Indien de werknemer het dienstverband is aangevangen, waarbij het werken in een ploegdienst was overeengekomen, en deze ploegdienst minimaal één jaar heeft geduurd.

De financiële afbouwregeling zal niet van toepassing zijn, indien betrokken werknemer op eigen verzoek van een ploegdienst naar een dagdienst, of van een drieploegdienst naar een tweeploegdienst gaat.

Artikel 23

Nachtarbeid

Indien door bijzondere omstandigheden buiten die, bedoeld in Artikel 21 lid 1, alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, dan zal voor de uren tussen 20.00 en 07.00 uur een toeslag van 30% op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.

Artikel 24

Werken in andere gemeenten

1. Bij het werken op karweien buiten de gemeente waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, wordt, met uitzondering van arbeid op zondag, geen extra inkomen voor overwerk betaald, als bedoeld in Artikel 21, tenzij overwerk door de werkgever wordt opgedragen.
2. De tijd, nodig voor het gaan naar en het terugkeren van het karwei, wordt met het volle uurloon vergoed, zonder extra inkomen voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis, met dien verstande dat nimmer minder dan een normale arbeidsdag in gewoon uurloon zal worden uitbetaald.
Wanneer echter een werknemer zich van zijn woning rechtstreeks naar het karwei begeeft en van het karwei rechtstreeks naar zijn woning terugkeert, wordt uitsluitend de tijd vergoed, waarmee de hiervoor nodige reistijd de normale heen- en terugreistijd van woning naar fabriek of werkplaats overtreft.
3. De reis- en verblijfkosten worden door de werkgever betaald.

Artikel 25

Vakantie/Vakantietoeslag

1. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, wordt het begrip „vakantiejaar” gehanteerd. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar.
2. Behoudens het bepaalde in de leden 4 en 9 belopen de vakantie-aanspraken op jaarbasis 25 dagen met behoud van inkomen. Voor werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder dan de normale arbeidsduur, als bedoeld in Artikel 16 lid 1, gelden de bepalingen omtrent beloning, vergoedingen, vakantie, snipper- en roostervrije dagen naar verhouding.
De vakantie-rechten kunnen desgewenst uitgedrukt worden in uren. De vakantie-duur komt overeen met de gemiddelde arbeidsduur per week maal 5.
Vakantiedagen, vakantiedagdelen of vakantie-uren kunnen niet afgeschreven worden, wanneer reeds roostervrije tijd op betreffende data is vastgesteld.
3. Van de in lid 2 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. Deze aaneengesloten periode van 15 vakantiedagen wordt voor het einde van het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever, na overleg met werknemers c.q. ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, vastgesteld en aan de werknemers meegedeeld.
Van de resterende tien vakantiedagen zullen er drie dagen in overleg met de werknemers, c.q. met instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging door de werkgever als collectieve vakantiedagen worden vastgesteld.
De resterende zeven vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen, in hele of halve dagen, worden opgenomen. Een verzoek hier-toe dient ten minste één week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
4. a. De in lid 2 geregelde vakantie-aanspraken worden verlengd met twee dagen bij 25 jaar onafgebroken dienstverband; de tijd gedurende welke de werknemer de dienstplicht heeft vervuld, wordt betrokken in de berekening van het aantal dienstjaren, mits de betrokken werknemer is teruggekeerd bij dezelfde werkgever na de vervulling van de dienstplicht.

- b. Een werknemer van 55 jaar heeft recht op twee extra vakantiedagen;
Een werknemer van 56 jaar heeft recht op drie extra vakantiedagen;
Een werknemer van 57 jaar heeft recht op vier extra vakantiedagen;
Een werknemer van 58 jaar heeft recht op vijf extra vakantiedagen;
Een werknemer van 59 jaar heeft recht op zes extra vakantiedagen.
 - c. De extra dagen onder a en b worden verworven in het jaar dat de betreffende dienstjaren respectievelijk leeftijd worden bereikt.
5. Voor zover een werknemer de hem toekomende vakantie- en snipperdagen door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen binnen een tijdvak van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar, waarin de aanspraak op vakantie- en snipperdagen is ontstaan.
 6. De werknemer die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
 7. De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken. Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.
 8. Een werknemer, die op 1 januari een jaar in hetzelfde bedrijf werkzaam is geweest en op die datum de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in het op deze datum aanvangende vakantiejaar recht op een extra vakantie van vijf aaneengesloten dagen. De werkgever zal bepalen of deze dagen als vakantie- en/of snipperdagen kunnen worden opgenomen. Het tijdvak dezer extra vakantie zal worden bepaald in overleg met de werkgever en kan nimmer worden vervangen door een uitkering in geld.
 9. Onder de snipperdagen zijn niet begrepen de in de artikel 19 genoemde feestdagen en de in artikel 26 genoemde korte verzuimen.
 10. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste zeven maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten en snipperrechten verwerven. Deze

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maximering geldt niet voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, voor dat deel dat zij nog feitelijk werkzaam zijn.

11. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantie-aanspraken over het lopende vakantiejaar, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantie-aanspraken op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.
De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
13. Werknemers afkomstig uit landen buiten Europa, alsmede uit Turkije, mogen maximaal 2 weken verlof voor eigen rekening opnemen aansluitend aan de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 3.
14. Van de bepalingen inzake het verwerven van vakantieaanspraken zoals genoemd in artikel 7:635 BW lid 1 tot en met 4 kan op ondernemingsniveau niet worden afgeweken.

Vakantietoeslag

15. De werknemers hebben recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat zij gedurende de periode van 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar in dienst van dezelfde werkgever hebben genoten.
Als inkomen zal hierbij tevens worden aangemerkt het gederfde inkomen wegens ziekte, zo althans uitkering krachtens de Ziektewet wordt genoten. Als gederfd daginkomen wordt genomen het bedrag dat ter berekening van de uitkering door het uitvoeringsorgaan is vastgesteld.
16. De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie, doch uiterlijk op 1 juni van enig jaar.
17. Bij beëindiging der arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat hij in het lopend vakantiejaar heeft genoten, voor zover althans deze vakantietoeslag nog niet werd uitbetaald, alles onverminderd zijn nog resterend recht op vakantietoeslag op grond van zijn dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.

Artikel 26

Korte verzuimen/onbetaald verlof/palliatief verlof

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het inkomen niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
 - c. bij huwelijk, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van één der (schoon)-ouders, kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - d. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevalling en gedurende drie normale werkdagen in een tijdvak te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren) en/of inwonende (schoon)ouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - f. bij overlijden van één der ouders of schoonouders gedurende 3 dagen;
 - g. bij overlijden van één der stiefouders, of aangehuwde kind(eren) gedurende een dag, alsmede gedurende de dag der begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - h. bij de begrafenis van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van beide zijden of kleinkinderen, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - i. bij militaire inspectie indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt, gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn;
 - j. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
 - k. bij ontslag, wegens slapte in het bedrijf, van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is gedurende één dag voor het zoeken van een andere werkgever;
 - l. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
 - m. voor bezoek aan de huisarts, tandarts en/of fysiotherapeut verleent de werkgever jaarlijks in totaal maximaal 8 uur doorbetaald verlof. Kort verzuim dat deze maximale 8 uur op jaarbasis overschrijdt is onbetaald verlof. Als sprake is van een acuut geval verleent de werkgever doorbetaald verlof. Acute gevallen worden voor de vaststelling van het aantal uren niet meegerekend.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voor specialistenbezoek zal de mogelijkheid worden geboden betaald verlof te verkrijgen gedurende maximaal 2,5 uur.

Deze regeling geldt tenzij door de onderneming in overleg met de meerderheid van het personeel c.q. de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging een andere regeling is vastgesteld. De termijn van 2,5 uur voor het specialistenbezoek wordt verlengd voor de duur van het verzuim indien de noodzaak daartoe door de werknemer wordt aangetoond, door middel van een aantekening van de specialist op het verwijskaartje van de huisarts;

- n. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, éénmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van loon;
 - o. bij acute ziekenhuisopname van de partner of een thuiswonend kind, zal de werknemer ten hoogste op dezelfde dag een dag verlof met behoud van loon worden verstrekt (calamiteitenverlof). Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.
2. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o wordt onder echtgen(o)ot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling, het wettelijk geregistreerd partnerschap danwel een belastingopgave.
 3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, klein- of achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

Onbetaald verlof

5. Werknemers die in aanmerking komen voor adoptie van een kind kunnen hiervoor vier weken onbetaald verlof opnemen.
6. Werknemers kunnen per jaar vijf dagen onbetaald rouwverlof opnemen in verband met het overlijden van één van de familieleden van de werknemer als bedoeld in lid 1 sub e t/m f van dit artikel.

Palliatief verlof

7. Onder palliatief verlof wordt verstaan verlof ten behoeve van de sterfensbegeleiding van een naaste.
 - Kortdurend palliatief verlof, dat wil zeggen verlof voor maximaal

10 dagen, wordt voor 70% door betaald. Dit verlof geldt voor de verzorging van kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders.

- Langdurend onbetaald palliatief verlof, met een maximum van 6 maanden inclusief de 10 betaalde dagen, geldt voor kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders en naaste vriend of vriendin.

Het opnemen van palliatief verlof voor een periode langer dan 10 dagen is niet mogelijk indien zwaarwichtige economische belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 27

Uitkering bij ziekte en overlijden

1. A. Bij ziekte, die ingaat voor 1 juli 2005, heeft de werknemer jegens zijn werkgever recht op doorbetaling van zijn netto-inkomen, behoudens de inkomsten uit niet-roostermatig overwerk gedurende maximaal één jaar.
In afwijking hierop heeft de werknemer vanaf de tweede ziekmelding per kalenderjaar over de eerste drie ziektedagen aanspraak op 85% van zijn netto-inkomen. Deze korting geldt niet indien er sprake is van een bedrijfsongeval.
- B. Bij ziekte, die ingaat op 1 juli 2005 of daarna, heeft de werknemer jegens de werkgever recht op doorbetaling van:
100% van zijn netto-inkomen gedurende de eerste drie maanden van ziekte,
90% van zijn netto-inkomen gedurende de vierde tot en met de zesde maand van ziekte,
85% van zijn netto-inkomen gedurende de zevende tot en met de 12de maand van ziekte,
80% van zijn netto-inkomen gedurende het tweede jaar van ziekte.
In afwijking hierop heeft de werknemer vanaf de derde ziekmelding per kalenderjaar over de eerste vier weken van ziekte recht op 90% van zijn netto-inkomen. De korting geldt niet indien er sprake is van een bedrijfsongeval.
Per 1 januari 2006 wordt in plaats van het netto-inkomen uitgegaan van het bruto-inkomen.
- C. Voor het kalenderjaar 2005 geldt dat de werknemer met ingang van 1 september 2005 vanaf de derde ziekmelding recht heeft op 90% van zijn netto-inkomen gedurende de eerste vier weken van ziekte. De korting geldt niet indien er sprake is van een bedrijfsongeval. De telling van het aantal ziekmeldingen in 2005 gaat in per 1 januari 2005. Per 1 januari 2006 wordt in plaats van het netto-inkomen uitgegaan van het bruto-inkomen.
- D. De werknemer die reïntegreert zonder beperkingen heeft gedurende de eerste twee jaar van ziekte recht op het onder B.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

genoemde inkomen, met dien verstande dat het loon in de uren dat hij arbeid verricht wordt aangevuld tot 100%. De werknemer die reïntegreert met beperkingen heeft gedurende de eerste twee jaar van ziekte recht op het onder B. genoemde inkomen, met dien verstande dat het loon in de uren dat hij arbeid verricht wordt aangevuld. Deze aanvulling bedraagt de helft van het verschil tussen zijn oude (100%) uurloon en het uurloon dat hij verdient conform het onder B genoemde. Per 1 januari 2006 wordt in plaats van het netto-inkomen uitgegaan van het bruto-inkomen. Onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetalingen is de in dit artikel vermelde doorbetaling van het netto-inkomen, dan wel met ingang van 1 januari 2006 het bruto-inkomen, door de werkgever niet verschuldigd indien:

- a. de wettelijke ziektegeduitkering wordt geweigerd door het betreffende uitvoeringsorgaan;
- b. de werkgever zich hiervoor kan baseren op wettelijke bepalingen;
- c. de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werknemer zal dit recht op schadevergoeding moeten cederen aan de werkgever, tot het bedrag dat de werkgever aan werknemer moet betalen.

In verband met de bepalingen in het BW garandeert het Sociaal Fonds de werknemer het loon indien een ondernemer onmachtig is tot loonbetaling, bijvoorbeeld door faillissement. Deze loongarantie kan eventueel de vorm hebben van een voorschotbetaling.

2. Indien naar het oordeel van het UWV de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan reïntegratie en om die reden door het UWV de loondoorbetalingsperiode is verlengd, betaalt de werkgever in de periode waarmee de loonbetalingsperiode is verlengd, gedurende maximaal vier maanden het netto-inkomen, dan wel met ingang van 1 januari 2006 het bruto-inkomen, als bedoeld in het eerste lid door als de arbeidsongeschikte werknemer nog niet aan het werk is gekomen.
3. Geschillen over het verband tussen de schuld van de werkgever en het niet reïntegreren van de werknemer in verband met de toepassing van het tweede lid, kunnen worden voorgelegd aan de daartoe ingestelde Geschillencommissie. De Geschillencommissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers

gers van werknemerszijde. De Geschillencommissie wordt bijgestaan door een onafhankelijk secretaris.

4. Voor de berekening van het netto-inkomen, dan wel met ingang van 1 januari 2006 het bruto-inkomen, als bedoeld in het eerste lid wordt, in de derde tot en met de zesde ziektemaand, 50% van de ontvangen ploegentoeslag geacht deel uit te maken van het inkomen. Daarna wordt de ploegentoeslag buiten beschouwing gelaten bij de vaststelling van het netto-inkomen, dan wel met ingang van 1 januari 2006 het bruto-inkomen.
6. Recht op een eindejaarsuitkering per 1 december van het lopende jaar heeft:
 - de werknemer die vóór 1 juli 1994 een aanvulling op zijn WAO-uitkering ontving en na afloop van de aanvullingsperiode in opvolgende jaren een eindejaarsuitkering heeft gehad;
 - de werknemer die in 1995 een eindejaarsuitkering heeft ontvangen en op grond daarvan in de opvolgende jaren steeds weer een eindejaarsuitkering heeft gehad; en voorts:
 - een ononderbroken WAO-uitkering heeft verkregen;
 - is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45%/55% of hoger per 1 december van het voorgaande jaar.

De uitkering kent de volgende staffeling:

Bij WAO-dagloon tot € 49,92 (per 1 december van het lopende jaar):

arbeidsongeschiktheidsklasse	eindejaarsuitkering
45 – 55%	€ 212,82
55 – 65%	€ 255,48
65 – 80%	€ 298,13
80 – 100%	€ 340,34

Bij een WAO-dagloon van € 49,92 of meer (per 1 december van het lopende jaar):

arbeidsongeschiktheidsklasse	eindejaarsuitkering
45 – 55%	€ 85,31
55 – 65%	€ 127,97
65 – 80%	€ 170,17
80 – 100%	€ 212,82

De genoemde bedragen zijn brutobedragen.

De uitkering wordt rechtstreeks door de (voormalige) werkgever aan de werknemer uitbetaald. Indien de (voormalige) werkgever in de

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onmogelijkheid verkeert om deze uitkering te doen, kan de werknemer een beroep doen op het Sociaal Fonds.

7. Het totale zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 weken.
8. In geval van overlijden van een werknemer zullen diens nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ontvangen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde. Artikel 26 lid 3 is van overeenkomstige toepassing;
 - b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettelijke of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 28

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamenteel letsel of dood ten gevolge van een ongeval dat de werknemers in of buiten dienstverband is overkomen.
De werkgever dient ter voldoening van deze verplichting deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering.
2. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever wordt vervoerd in:
 - a. een door de werkgever ter beschikking gesteld motorvoertuig;
 - b. een motorrijtuig dat voor dat doel door een der medewerkers beschikbaar is gesteld, is in geval a. de werkgever, die eigenaar is van het betreffende motorvoertuig en in geval b. de medewerker, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht een ongevallenverzekering af te sluiten voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van het motorvoertuig.
De kosten hiervan komen ten laste van de werkgever.

De verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per inzittende:

- a. bij overlijden een uitkering van € 24.957,91
 - b. bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van € 34.033,52.
- De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een aan hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven en de wettelijke verplichte WA-verzekering is afgesloten.
3. De algemene bijzondere voorwaarden van de in lid 1 genoemde collectieve ongevallenverzekering zijn als bijlage 2 opgenomen in deze CAO.
 4. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. De werknemers hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.

MELDING ONGEVALLLEN

5. Schades die vallen onder de dekking van de collectieve ongevallenverzekering, dienen gemeld te worden aan het Sociaal Fonds via het standaard schadeformulier dat bij het Sociaal Fonds verkrijgbaar is (Postbus 90154, 5000 LG Tilburg, tel. nr. 013-5944 451).

Artikel 29

Ziekteverzuimbestrijding

1. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO of WGA of WIA mocht geraken, zal werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.
Bij de werving van personeel zal de werkgever – voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt – bijzondere aandacht schenken aan het bieden van gelijke kansen voor zowel geheel als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
In Bijlage 9 is in het Reglement Reïntegratie aangegeven hoe te handelen in geval een werknemer arbeidsongeschikt is.
2. In ieder bedrijf zal conform de Arbeidsomstandighedenwet minstens één deskundige werknemer als preventiemedewerker worden aangesteld (bij bedrijven met minder dan 15 werknemers kan dit de werkgever zelf zijn).

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Tot de taken van de preventiemedewerker behoren:

- het (mede) uitvoeren en opstellen van de Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E)
- het adviseren van en nauw samenwerken met de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PvT)
- het uitvoeren van preventietaken (voortvloeiend uit het plan van aanpak bij de RI&E).

De betreffende functionarissen hebben recht op scholing, in overleg met de werkgever.

In voorkomende gevallen kan de preventiemedewerker gebruik maken van de kennis en informatie beschikbaar bij het Sectorpunt Hout. Het Sociaal Fonds zal de kosten van scholing subsidiëren.

Artikel 30

Gehoorscherming

Werkgevers dienen aan werknemers gehoorplaatjes te verstrekken indien lawaai op de werkplek niet kan worden voorkomen bij de bron en indien dat lawaai de grens van 80 dB(A) overschrijdt, tenzij de Arbodienst op basis van de risico-inventarisatie anders adviseert.

Artikel 31

Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

1. Er is een Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, p/a Reitseplein 1, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.
2. De Vakraad is steeds bevoegd kennis te nemen van geschillen en verzoeken om advies of toestemming, indien deze taak bij deze CAO aan hem is opgedragen. Tot zijn taken behoren in ieder geval:
 - a. het geven van een bindend advies in alle geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer inzake de uitlegging van de CAO kunnen ontstaan, en welke op verzoek van beide partijen voor een uitspraak worden voorgelegd aan de Vakraad;
 - b. het beoordelen van een geschil op grond van artikel 16 lid 5;
 - c. het verlenen van toestemming naar aanleiding van een schriftelijk verzoek op grond van artikel 16 lid 8;
 - d. het verlenen van ontheffingen inzake structureel overwerk op grond van artikel 21 lid 2;
 - e. het geven van een advies inzake de beëindiging van de dienstbe-

trekking van een contactman, zoals bepaald in artikel 35 lid 8, alsmede van de arbopromotor;

f. het afhandelen van verzoeken om ontheffing van CAO-bepalingen.

3. De Vakraad bestaat uit twee leden, één benoemd door de contracterende werkgeversorganisaties en één door de contracterende werknemersorganisaties. De Vakraad wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter/secretaris. Deze draagt er zorg voor dat alle stukken die aan de Vakraad worden voorgelegd, terstond aan de overige leden van de Vakraad worden gezonden.

De leden 4 tot en met 10 van dit artikel zijn in het bijzonder van toepassing op de procedure die leidt tot een bindend advies.

4. Geschillen worden geacht te zijn ontstaan op het ogenblik, waarop door een der betrokken partijen uitdrukkelijk een zaak als geschil wordt beschouwd. Aan de secretaris van de Vakraad moet binnen zes weken na het ontstaan van een geschil schriftelijk daarvan kennis worden gegeven. Door deze schriftelijke kennisgeving wordt de behandeling van het geschil aanhangig gemaakt. Bij overschrijding van de termijn van zes weken is de Vakraad desondanks bevoegd, na inwinning van nadere informatie omtrent de reden van deze overschrijding, alsnog tot behandeling van de zaak over te gaan.
5. De Vakraad kan partijen oproepen voor een openbare zitting, ten einde nadere informatie van partijen te verkrijgen. Partijen kunnen zich tijdens de zitting doen vertegenwoordigen of doen bijstaan.
6. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 2 weken nadat een openbare zitting heeft plaatsgevonden een beslissing. Indien een geschil of advies-aanvraag schriftelijk wordt afgehandeld, neemt de Vakraad uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.
7. Indien de Vakraad niet tot een beslissing kan komen, wijzen beide arbiters een onafhankelijke derde arbiter aan. Indien de Vakraad niet tot de aanwijzing van een onafhankelijke derde arbiter kan komen, heeft de partij die de zaak aanhangig heeft gemaakt bij de Vakraad de mogelijkheid het geschil aanhangig te maken bij de bevoegde kantonrechter.
8. De beslissing van de Vakraad wordt schriftelijk vastgesteld door de voorzitter/secretaris en na goedkeuring ondertekend door de beide

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbiters. Vervolgens wordt de beslissing aangetekend aan elk der partijen verzonden. De beslissing vermeldt de gronden waarop zij berust.

9. De uitspraak van de Vakraad laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.
10. Enige bevoegdheid van een ander orgaan terzake mag door de Vakraad niet terzijde worden gesteld of doorkruist.

Onderstaand lid is van toepassing op de werkzaamheden van de Vakraad, voorzover deze werkzaamheden niet voortvloeien uit de taak zoals omschreven in lid 2 sub a.

11. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van een daartoe strekkend verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.

Artikel 32

Sociaal Fonds

1. De Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie is van toepassing op alle ondernemingen, zoals genoemd in artikel 1 van deze CAO.
2. De werkgever betaalt 0,45% van de in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde bruto loonsom Sociale Verzekeringen aan de Stichting. De Stichting is gemachtigd de benodigde loonsomgegevens op te vragen bij het bestuur van de Uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten.
De statuten van de Stichting bevatten een bepaling krachtens welke belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden zich te vergewissen van de juiste besteding van de ter beschikking komende gelden.
3. Ten behoeve van de zekerstelling van de door de werknemer gespaarde tijd, op grond van artikel 40a CAO voor de Houtverwerkende industrie, kan het bestuur van de Stichting een extra bijdrage vaststellen voor werkgevers, uitgedrukt in een percentage van de in de onderneming uitbetaalde bruto loonsom Sociale Verzekeringen.

4. De ingevolge het tweede lid ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
 - a. de activiteiten van de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 van de CAO;
 - b. het verrichten van activiteiten om een juiste naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende Industrie te bewerkstelligen;
 - c. het goed functioneren van ondernemingsraden en het stimuleren en subsidiëren van de ontwikkeling van de medezeggenschap door OR of PVT als vormen van overleg tussen werkgever en werknemer binnen de ondernemingen;
 - d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO terzake van de arbeidsvoorwaarden;
 - e. het drukken en verzenden van CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
 - f. het nakomen van de overleg en de arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen op ondernemingsniveau die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende Industrie, en die open staan voor iedere werkgever en werknemer;
 - g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van eerdergenoemde CAO;
 - h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
 - i. het verrichten van werkzaamheden die verbonden zijn aan het bestuurlijk en financiële beheer van
 - de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, zoals genoemd in artikel 31 van de CAO;
 - het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie zoals genoemd in artikel 32 van de CAO;
 - j. het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak;
 - k. het verrichten van scholingsactiviteiten en vormings- en ontwikkelingswerk ten behoeve van werknemers teneinde de employability van werknemers in de sector te verbeteren;
 - l. het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de arbeidsmarkt en een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen;
 - m. het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid;
 - n. het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR zowel in het algemeen als ook in de bijzonder gericht op de taken die in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende Industrie zijn toegewezen aan ondernemingsraden;

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- o. Publicitaire activiteiten over de sector om een positief imago van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleidingen in de sector te handhaven of te verbeteren;
 - p. het garanderen van de loonbetaling gedurende de eigen risico-periode in het kader van de Ziektewet, indien de werkgever onmachtig is om de loonbetaling te verrichten, bijvoorbeeld door faillissement, en zoals is vermeld in artikel 27 lid 1 sub c van de CAO;
 - q. het garanderen van eindejaarsuitkeringen voor werknemers met een WAO-uitkering in het kader van bovenwettelijke afspraken terzake;
 - r. het uitvoeren van de kinderopvangregeling, die is opgenomen in artikel 14 van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
 - s. het collectief afdekken van de risico's volgens uit artikel 28 lid 1 van de CAO. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis;
 - t. voorlichtingsactiviteiten over arbeidsongeschiktheid en reïntegratie voor werknemers en werkgevers;
 - u. de verstrekking van uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan een tijdspaarregeling zoals genoemd artikel 40a en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever;
 - v. ontwikkelen en implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van arbeids- en rusttijden, beloning, verlof, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, kinderopvang, scholingsmogelijkheden en -behoeften, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt;
 - w. de werkzaamheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, voortvloeiende uit het in bestuurlijke zin deelnemen aan instituten die zich richten op het organiseren en instandhouden van de verplichtgestelde pensioenregeling in de houtverwerkende industrie alsmede het in bestuurlijke zin deelnemen aan garantie- en tijdspaarregelingen ten behoeve van werkgevers en werknemers en welke werkzaamheden geen betrekking hebben op het CAO-overleg.
5. De ingevolge het derde lid ter beschikking komende geormerkte

gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ten behoeve van de uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan een tijdspaarregeling zoals genoemd artikel 40a en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever.

6. Uitkeringen op grond van lid 4 worden vast gesteld op grond van het aantal gespaarde uren vermenigvuldigd met de uurwaarde. De uurwaarde is gelijk aan het feitelijke laatstverdiende uurloon plus vakantietoeslag. De maximale uitkering aan een werknemer bedraagt de waarde van 50 gespaarde dagen.
7. Ontheffing van de in lid 3 genoemde bijdrage is mogelijk na verkregen dispensatie door het bestuur van de Stichting. Dispensatie kan door de werkgever worden aangevraagd indien een tijdspaarregeling is overeengekomen waarin de door de werknemer gespaarde tijd bij faillissement van de werkgever in geld tot uitkering komt middels een daartoe afgesloten verzekering. De verzekering dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling in lid 5 en 6 van dit artikel.
 - De statuten van deze Stichting maken onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 33

Sociaal jaarverslag

1. De werkgever is verplicht, daar waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, éénmaal per jaar schriftelijk die feitelijke gegevens te verstrekken, waaruit het gevoerde algemene beleid ten aanzien van sociale (personeels)zaken blijkt.
Dit jaarverslag zal zoveel mogelijk gebaseerd zijn op het in bijlage 3 van de CAO aangegeven model en zal aan ieder personeelslid ter beschikking worden gesteld.
3. De in de voorgaande leden bedoelde verslagen zullen geen gegevens bevatten van individuele, persoonlijke aard, noch gegevens die op enigerlei wijze de privacy van personeelsleden in gevaar zouden kunnen brengen.

Artikel 34

Economisch en sociaal overleg

Werkgelegenheid in de onderneming:

- a. Ondernemingen met een ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om op verzoek van de gekozen leden in de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging, in het kader van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, een duidelijk inzicht in de toekomstverwachtingen op kortere en lan-

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- gere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, te verschaffen.
- b. In ondernemingen met in de regel ten minste 50 en ten hoogste 100 werknemers, zal op verzoek van de meerderheid van de werknemers een overlegorgaan ingesteld worden, waarmee de toekomstverwachtingen op kortere of langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid in de onderneming besproken worden. Het overlegorgaan bestaat uit de bestuurder van de onderneming als voorzitter en drie tot vijf door de werknemers rechtstreeks uit hun midden gekozen andere leden.
Een en ander onverlet de Wet op de Ondernemingsraden.
Het overlegorgaan legt zijn werkwijze in een reglement vast. Onder onderneming wordt verstaan: de onderneming, als gedefinieerd in de Wet op de Ondernemingsraden.
- d. Indien de werknemersorganisaties het noodzakelijk achten, hebben zij het recht aan de ondernemingen het verzoek te richten om een gesprek te hebben over de werkgelegenheid.

Artikel 35

Vakbondsactiviteiten in de onderneming

8. De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactman, danwel korter dan twee jaar geleden deze functie bekleedt heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleedt; het voornemen de dienstbetrekking van een contactman op te zeggen zal, alvorens daartoe wordt besloten, voor advies (niet bindend) worden voorgelegd aan de Vakraad.

Artikel 37

Fusie en bedrijfssluiting of reorganisatie

1. De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan of een bedrijf danwel een bedrijfsonderdeel te reorganiseren of te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusiegedragsregels in acht nemen, ook wanneer bij de onderneming minder dan 100 werknemers werkzaam zijn.
2. a. In verband hiermee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden, met

- de werknemersorganisaties in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
- b. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties.
9. Inzake de gevolgen, welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.

Artikel 38

Medisch onderzoek

Werknemers van 40 jaar en ouder hebben het recht zich eenmaal per drie jaar te laten onderwerpen aan een medisch onderzoek door een bedrijfsgezondheidsdienst of een specialist.
De kosten, verbonden aan dit onderzoek, zullen gedragen worden door de onderneming.

Artikel 40

Uitruil arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte)

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, de volgende uitruilmogelijkheden worden ingebracht in de arbeidsvoorwaarden-regeling waarvan de werknemers op individuele en vrijwillige basis gebruik kunnen maken:
 - Salaris kan worden aangewend voor verbetering van de (vroeg)pensioenregeling;
 - Vijf vakantiedagen kunnen worden aangewend voor verbetering van de (vroeg)pensioenregeling of voor een regeling voor verlofsparen.
 - De mogelijkheid bestaat voor de werknemer om op jaarbasis maximaal vijf vakantiedagen te kopen.
2. Voorwaarde voor de toepassing van het bovenstaande is dat de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging is geformeerd in overeenstemming met de wet op de ondernemingsraden en dat deze vertegenwoordiging over de bevoegdheden en faciliteiten beschikt die de WOR toekent. Voorts moet sprake zijn van respectering van de artikelen 33, 34 van deze CAO.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Indien een onderneming minder dan 50 werknemers telt, gelden de volgende voorwaarden voor toepassing van dit artikel:
 - in ondernemingen van 10 tot 50 werknemers volstaat de aantoonbare respectering van artikel 35b of 35c van de WOR gedurende de afgelopen 12 maanden;
 - in ondernemingen met minder dan 10 werknemers volstaat overleg met het personeel.

Artikel 40a

Tijdsparregeling

1. De werkgever is verplicht om zijn werknemers de mogelijkheid te bieden tot het sparen van tijd conform de uitgangspunten van de Tijdsparregeling in de Houtverwerkende industrie zoals opgenomen in Bijlage 10.
2. Maximaal vijf vakantiedagen op jaarbasis kunnen door de werknemer worden aangewend ten behoeve van de Tijdsparregeling. Maximaal 50 vakantiedagen kunnen in zijn totaliteit worden ingezet ten behoeve van de Tijdsparregeling.
3. Ter zekerstelling van de door de werknemer gespaarde tijd bij faillissement van de werkgever reserveert het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie middelen. Zie artikel 32 van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie.
4. Ten behoeve van de vaststelling van de benodigde middelen zoals genoemd onder lid 3 van dit artikel, dient de werkgever aan het begin van ieder kalenderjaar opgave te doen van het aantal per werknemer in het voorafgaande jaar gespaarde dagen in het kader van de Tijdsparregeling.

BIJLAGE 1

MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen (werkgever)
en (werknemer)
is de navolgende overeenkomst gesloten.

Op deze overeenkomst zijn de bepalingen van de Collectieve Arbeids-
overeenkomst voor de Houtverwerkende Industrie van toepassing.

De werkgever bevestigt dat de werknemer per
bij de onderneming in dienst is/is aangesteld in de functie van
.....
voor onbepaalde tijd/voor de duur van maanden.

De werknemer is als zodanig ingedeeld in loongroep, vermeld
in de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Als proeftijd geldt een termijn van maand(en), eindigende
..... (zie ook artikel 7A van de CAO)

Het overeengekomen bruto-loon bedraagt € per maand/per vier
weken/per week.

Ingaande is/wordt de werknemer opgenomen in het
pensioenfonds.

Datum:

.....
(handtekening werknemer)

.....
(handtekening werkgever)

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2

ALGEMENE EN BIJZONDERE VOORWAARDEN VAN DE
COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

- Verzekeringnemer:
Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie.
- Verzekerden:
Verzekerd zijn de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie. Hieronder zijn mede begrepen vakantie- en uitzendkrachten/ seizoenwerkers en stagiaires.
- Verzekerde bedragen:
€ 22.689,01 ongeval van overlijden ten gevolge van een ongeval;
€ 34.033,52 ongeval van blijvende invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering ongeval van gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.
- Conditie:
Voorwaarden Persoonlijke Ongevallenverzekering (PO-89) met de Bijzondere Voorwaarden (CPO-90) artikel 3, 4 en 5.

Bijzondere voorwaarden:

3. Onder deze verzekering zijn uitsluitend verzekerd personen die ouder zijn dan 16 jaar, doch de 70-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, op voorwaarde dat zij niet lijden aan een bestaande ziekte, kwaal of lichaamsgebrek. Voor personen met bestaande lichaamsgebreken en/of kwalen is deze verzekering eveneens van kracht, doch in dat geval is het bepaald in artikel 4 van deze bijzondere voorwaarden van toepassing.
4. Indien een ziekte, kwaal of gebrek een nadelige invloed heeft op het ontstaan van een ongeval of ongevalsletsel of op het verloop van het genezingsproces, dan zal terzake van het ongeval niet meer worden uitgekeerd dan het geval zou zijn wanneer de verzekerde niet aan die ziekte, kwaal of dat gebrek zou hebben geleden.
5. Per verzekerde zullen nimmer hogere bedragen gelden dan € 226.890,10 in geval van overlijden en € 453.780,20 in geval van algehele blijvende invaliditeit.
De maximale vergoeding per één en hetzelfde vervoermiddel zal nimmer meer bedragen dan € 2.268.901.

BIJLAGE 3

MODEL SOCIAAL JAARVERSLAG

Richtlijn bij artikel 33

- A. Stand van zaken in de onderneming.
Een beknopt en begrijpelijk overzicht van de stand van zaken in de onderneming. Een terugblik en prognose.
Vermeld kunnen worden: de (index)cijfers van de ontwikkeling van de omzet van de rentabiliteit, van de loonsom. Eventueel wijzigingen in de organisatie van de onderneming.
- B. Personeelsbestand.
Cijfers van de personeelsbezetting, wijzigingen daarin. Promoties, vacatures, ziekteverzuim.
- C. Beloning personeel.
CAO-wijzigingen, veranderingen in de beloningssystematiek, prestatiebeloning.
- D. Communicatie.
Voorzover van toepassing: relaas van personeelsoverleg, OR- of kernraadvergaderingen, contacten met vakbondsvertegenwoordigers.
- E. Resterende gegevens.
Pensioen- en spaarregelingen, sociaal fonds, woningregelingen, reisen en onkostenvoorzieningen.

Het sociaal jaarverslag wordt niet eerder gepubliceerd dan het verslag aan de aandeelhouders.

Overnemen van de gehele of gedeeltelijke inhoud van het sociaal jaarverslag in publiciteitsmedia kan alleen met toestemming van de directie van de onderneming.

BIJLAGE 7

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: „Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie”. Zij is gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

Het doel van deze stichting is het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen in en het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidiëren van activiteiten, gericht op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstakken, vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie.

Binnen de doelstelling van de stichting valt het bevorderen van:

- a. de activiteiten van de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 van de CAO;
- b. Het verrichten van activiteiten om een juiste naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende Industrie te bewerkstelligen;
- c. het goed functioneren van ondernemingsraden en het stimuleren en subsidiëren van de ontwikkeling van de medezeggenschap door OR of PVT als vormen van overleg tussen werkgever en werknemer binnen de ondernemingen;
- d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- e. het drukken en verzenden van CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- f. Het nakomen van de overleg en de arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen op ondernemingsniveau die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende industrie, en die openstaan voor iedere werkgever en werknemer;
- g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van eerdergenoemde CAO;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- i. Het verrichten van werkzaamheden die verbonden zijn aan het bestuurlijk en financiële beheer van:
 - de Vakraad voor de Houtverwerkende industrie, zoals genoemd in artikel 31 van de CAO;
 - het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie zoals genoemd in artikel 32 van de CAO;
- j. Het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak;
- k. Het verrichten van scholingsactiviteiten en vormings- en ontwikkelingswerk ten behoeve van werknemers teneinde de employability van werknemers in de sector te verbeteren;
- l. Het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de arbeidsmarkt en een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen;
- m. het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid;
- n. het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR zowel in het algemeen als ook in de bijzonder gericht op de taken die in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende Industrie zijn toegewezen aan ondernemingsraden;
- o. Publicitaire activiteiten over de sector om een positief imago van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleidingen in de sector te handhaven of te verbeteren;
- p. het garanderen van de loonbetaling gedurende de eigen risicoperiode in het kader van de Ziektewet, indien de werkgever onmachtig is om de loonbetaling te verrichten, bijvoorbeeld door faillissement, en zoals is vermeld in artikel 27 lid 1 sub c van de CAO;
- q. het garanderen van eindejaarsuitkeringen voor werknemers met een WAO-uitkering in het kader van bovenwettelijke afspraken terzake;
- r. het uitvoeren van de kinderopvangregeling, die is opgenomen in artikel 14 van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
- s. het collectief afdekken van de risico's volgend uit artikel 28 lid 1 van de CAO. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis;
- t. voorlichtingsactiviteiten over arbeidsongeschiktheid en reïntegratie voor werknemers en werkgevers;
- u. de verstrekking van uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan

een tijdspaarregeling zoals genoemd artikel 40a en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever;

- v. ontwikkelen en implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van arbeids- en rusttijden, beloning, verlof, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, kinderopvang, scholingsmogelijkheden en -behoeften, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt;
- w. de werkzaamheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, voortvloeiende uit het in bestuurlijke zin deelnemen aan instituten die zich richten op het organiseren en instandhouden van de verplicht-gestelde pensioenregeling in de houtverwerkende industrie alsmede het in bestuurlijke zin deelnemen aan garantie- en tijdspaarregelingen ten behoeve van werkgevers en werknemers en welke werkzaamheden geen betrekking hebben op het CAO-overleg.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit zes leden.

Artikel 4

Adviseurs en waarnemers

De bestuursleden kunnen zich in de vergadering van het bestuur laten bijstaan door adviseurs.

Indien door de minister van Sociale Zaken de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de minister een waarnemer benoemd. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt alle door het bestuur te behandelen stukken.

Artikel 5

Benoeming van leden van het bestuur

De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger, worden benoemd door:

- a. de gezamenlijke werkgeversorganisaties, te weten de Vereniging HAS, Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging EPV en de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, die drie leden en hun plaatsvervangers benoemen;
- b. de gezamenlijke werknemersorganisaties, te weten de Bouwen Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV, die drie leden en hun plaatsvervangers benoemen.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Zittingsduur

De leden van het bestuur en hun plaatsvervangers worden benoemd voor een periode van drie jaar.

Aftredende bestuursleden en hun plaatsvervangers komen voor herbenoeming in aanmerking. Voor benoeming of herbenoeming komen niet in aanmerking zij die de leeftijd van vijfenzestig jaar zijn gepasseerd.

De leden van het bestuur en hun plaatsvervangers die voor de eerste keer benoemd worden, kunnen eventueel een kortere zittingsperiode dan drie jaar hebben.

Artikel 7

Einde lidmaatschap

Het lidmaatschap van een lid van het bestuur eindigt door:

- a. afloop van een periode van drie jaar als aangegeven in artikel 6;
- b. overlijden;
- c. schriftelijk bedanken;
- d. intrekking van het lidmaatschap door de organisaties welke het lid hebben benoemd.

Artikel 8

Voorzitter en vice-voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat, indien het voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden benoemd door de gezamenlijke werkgeversorganisaties, bedoeld in artikel 5, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden, benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties, bedoeld in artikel 5 en omgekeerd.

Het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap zal afwisselend worden bekleed door een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werkgeversorganisaties bedoeld in artikel 5 en een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties bedoeld in artikel 5.

De algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid voor de stichting berust bij voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk, behoudens de bevoegdheid van het bestuur om voor bepaalde (groepen van) gevallen speciale machtigingsvoorzieningen te treffen.

Artikel 9

Quorum en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste twee door de werkgeversorganisaties en ten minste twee door de werknemersorganisaties aangewezen bestuursleden.
2. De bestuursleden benoemd door de organisaties bedoeld in artikel 5 onder a., brengen bij stemming ieder evenveel stemmen uit als ter vergadering bestuursleden benoemd door de organisaties bedoeld in artikel 5 onder b., aanwezig zijn en omgekeerd.
3. Stemmingen kunnen plaatsvinden zonder dat een vergadering wordt gehouden, mits dit schriftelijk geschiedt. In dat geval kan een besluit slechts met éénstemmigheid worden genomen.

Artikel 10

Staken der stemmen

Bij het staken der stemmen wordt in een volgende vergadering welke ten hoogste één maand later plaatsvindt, andermaal over hetzelfde onderwerp gestemd. Staken de stemmen in tweede instantie wederom, dan wordt over het betreffende onderwerp een bindende uitspraak gevraagd aan een nader te benoemen commissie ad hoc van drie personen.

Artikel 11

Huishoudelijk reglement

Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen, waarvan de bepalingen niet in strijd mogen zijn met deze statuten.

Artikel 12

Secretariaat en penningmeesterschap

Het bestuur benoemt, al dan niet uit zijn midden, een secretaris en een penningmeester dan wel een secretaris/penningmeester.

Artikel 13

Financiën

1. De middelen van de stichting bestaan uit:
 - a. het stichtingskapitaal;

Houtverwerkende Industrie 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. bijdragen, die door de ondernemers in de bedrijfstakken vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie worden verstrekt, ingevolge het terzake bepaalde in evengenoemde overeenkomsten;
 - c. eventuele andere baten.
2. De begroting wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld. De begroting van inkomsten en uitgaven wordt jaarlijks ter kennisneming toegezonden aan de organisaties genoemd in artikel 5.a. en b. en kan door het bestuur worden goedgekeurd, indien binnen één maand na toezending van deze organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen. De begroting is voor de organisaties genoemd in artikel 5 a. en 5 b. beschikbaar.
3. Binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar (=kalenderjaar) legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie. Het verslag en de begroting zijn gespecificeerd volgens de activiteiten zoals genoemd in artikel 2 en gecontroleerd door een door het Bestuur aangewezen externe registeraccountant. Uit het verslag en de accountantsverklaring blijkt dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. De begroting, de jaarrekening en het jaarverslag met accountantsverklaring zijn openbaar. Deze worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

Artikel 14

Beheer en administratie

De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd. De administratie en de wijze van inning van de bijdragen, verschuldigd aan de stichting, worden door het bestuur geregeld. Het bestuur is ook ingeval van delegatie van een of meer van haar taken aan een uitvoerend orgaan verantwoordelijk voor het administratief en geldelijk beheer.

Artikel 15

Besteding der gelden

De ter beschikking gekomen gelden zullen door de stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan de doelstellingen van de Stichting zoals genoemd in artikel 2 van de Statuten.

Met betrekking tot de besteding van de aangevraagde gelden zijn subsidie verzoekende instellingen verplicht om vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen welke moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen zoals genoemd in artikel 2. Een subsidieverzoekende instelling dient jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden, welke moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 2. De toewijzing van gelden geschiedt telkens voor één jaar. Voorts zal jaarlijks aan het bestuur van de stichting verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen middelen worden afgelegd. De ontvangen verantwoordingen worden opgenomen in de door de stichting over te leggen rekening en verantwoording als bedoeld in artikel 13 en 17.

Artikel 16

Omtrent de beslissing van het bestuur over toekenning van de gelden kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 17

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde beleid een rekening en verantwoording, gespecificeerd volgens de activiteiten zoals genoemd in artikel 2 en gecontroleerd door een externe register-accountant, over aan de organisaties genoemd in artikel 5.a. en b. Uit het verslag en de accountantsverklaring lijkt dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan. Deze rekening en verantwoording kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending van de betreffende organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.

Artikel 18

Duur van de stichting

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 19

Statutenwijziging en ontbinding

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur nadat een voorstel daartoe door het bestuur aan de gezamenlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties genoemd in artikel 5, is toegezonden en op voorwaarde dat binnen één maand na toezending geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.
2. De stichting wordt geacht te zijn ontbonden, indien hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties alle door hen benoemde bestuursleden ontslaan onder mededeling aan de stichting, dat de daardoor ontstane vacatures niet zullen worden vervuld. Het bestuur blijft in functie tot de liquidatie van de stichting door dit college is voltooid en geeft een bestemming aan het vermogen der stichting.
Deze bestemming moet zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de Stichting.

BIJLAGE 8

BEDRIJFSHULPVERLENING

De werkgever dient doeltreffende maatregelen te nemen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kan stellen dan wel andere passende maatregelen te nemen, en teneinde te verzekeren dat, indien schade aan zijn gezondheid is toegebracht, de gevolgen hiervan zoveel mogelijk kunnen worden beperkt.

Bij de uitvoering van voorgaande verplichting van de werkgever, dient hij zich te laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.

De werkgever pleegt omtrent de door hem voorgenomen aanwijzing van een bedrijfshulpverlener, vooraf overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

Het verlenen van de bijstand bij de uitvoering van voorgaande verplichting door de bedrijfshulpverleners houdt in elk geval in:

- a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- b. het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van ongevallen;
- c. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting;
- d. het alarmeren van en samenwerken met de gemeentelijke brandweer en andere hulpverleningsorganisaties in verband met de in de onderdelen a tot en met c bedoelde bijstand.

De bedrijfshulpverleners werken bij de uitvoering van hun taken samen.

De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd, dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen.

Per 50 werknemers moet er 1 bedrijfshulpverlener zijn.

In bedrijven met meer dan 250 werknemers moeten er minstens 5 bedrijfshulpverleners zijn, en verder zo veel als nodig. Daarbij moet worden gekeken naar de aard van het bedrijf, de omvang van de werkzaamheden en de daarbij optredende risico's. Die factoren bepalen mede de opzet van de organisatie van de bedrijfshulpverlening en de deskundigheden van de in die organisatie actieve werknemers.

De werkgever die een natuurlijke persoon is en die minder dan 15 werknemers heeft kan de bedrijfshulpverlening zelf ter hand nemen, mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om de

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

taken naar behoren te vervullen. Daartoe dient hij in ieder geval te beschikken over een EHBO-diploma.

BIJLAGE 9

REINTEGRATIE EN VERZUIM

Uitwerking CAO afspraken voor de Houtverwerkende Industrie

Overwegende dat de bedrijfstak Houtverwerkende Industrie belang heeft bij zo veel mogelijk reïntegratie van arbeidsgeschikte werknemers, is in deze bijlage in de CAO opgenomen welke criteria, regelingen en aandachtspunten van toepassing zijn bij reïntegratie.

Dit uit oogpunt van:

- de zorg voor werk en inkomen van de werknemers;
- afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
- de hogere premie bij hoge uitstroom naar de WAO;
- de hogere premie voor de WAO-hiaatverzekering;
- de hogere (bedrijfstak) premie Wachtgeld bij hoge uitstroom naar de combinatie WAO/WW (bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid);
- invulling van het Regeringsbeleid dat zich richt op reïntegratie van zieke werknemers.

1. Kwaliteitscriteria reïntegratiebedrijven

Werkgevers dienen bij de inschakeling van een reïntegratiebedrijf te kiezen voor een bedrijf dat aan de volgende kwaliteitscriteria voldoet:

- de doelstelling en aanpak van het reïntegratiebedrijf dient rechtstreeks gericht te zijn op de arbeidsbemiddeling of arbeidsbevorderende interventie van arbeidsongeschikte werknemers;
- het beschikt over aantoonbare ervaring met reïntegratie van arbeidsongeschikten;
- het dient de reïntegratie uit te voeren met gekwalificeerde consulenten;
- het dient van tevoren zijn werkproces inzichtelijk te maken, zodat helder wordt via welke fasen het bedrijf komt tot realisatie van interne en externe reïntegratie;
- het dient aantoonbaar minimaal 50% van de aan haar toevertrouwde cliënten extern te hebben gereïntegreerd.

2. Klachtenregeling

Werknemers kunnen informatie opvragen bij het Sociaal Fonds, indien het reïntegratiebedrijf geen contact met hen opneemt. Werkgevers dienen in voorkomende gevallen werknemers op deze mogelijkheid te wijzen.

Werknemers kunnen vanzelfsprekend ook hun vakbondsvertegenwoordiger vragen informatie in te winnen bij het Sociaal Fonds.

Indien het reïntegratieproces reeds gestart is, dat wil zeggen na het eerste contact tussen een werknemer en het reïntegratiebedrijf, dient de werknemer bij klachten over het reïntegratieproces eerst contact met het reïntegratiebedrijf op te nemen. Indien het reïntegratieproces nog niet gestart is, kan bij klachten contact opgenomen worden met het Sociaal Fonds.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Werkgevers en werknemers kunnen klachten over de arbodienstverlening, de reïntegratiedienstverlening en het reïntegratieproces van bedrijven waarmee het Sociaal Fonds een mantelcontract heeft afgesloten of die als voorkeursbedrijf zijn aanbevolen (zie punt 4 en 6) voorleggen aan de Vaste Commissie voor de Houtverwerkende Industrie. De werkzaamheden van de Vaste Commissie zijn geregeld in artikel 31 van de CAO.

3. Plan van aanpak

Ter ondersteuning van het reïntegratieproces en om dit inzichtelijk te maken, worden de volgende aandachtspunten door het reïntegratiebedrijf schriftelijk ter kennis gebracht van zowel de werknemer als de werkgever:

- doel van de reïntegratieactiviteiten;
- aanpak op hoofdlijnen;
- eis tot wederzijdse volledige inzet en openheid;
- einddatum van het reïntegratietraject;
- naam van de begeleider en waar deze bereikbaar is;
- recht van de werknemer op inzage in en/of de ontvangst van kopieën van alle op hem betrekking hebbende rapportages.

4. Keuze reïntegratiebedrijf

Werkgevers zijn vrij in de keuze van het reïntegratiebedrijf, op voorwaarde dat het reïntegratiebedrijf voldoet aan de kwaliteitscriteria die in dit reglement onder punt 2 zijn opgenomen. Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan bij voorkeur samen te werken met reïntegratiebedrijven waarmee reeds goede ervaringen zijn opgedaan. Zij bevelen daarvoor Demo-Advies te Meppel aan. Op verzoek van de werkgever is een lijst van reïntegratiebedrijven die voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria beschikbaar bij het Sociaal Fonds.

5. Helpdesk reïntegratie en verzuim

Werkgevers en werknemers uit de Houtverwerkende Industrie kunnen contact opnemen met de helpdesk van het Sociaal Fonds, het Sectorpunt Hout, voor informatie met betrekking tot verzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie. Het Sectorpunt Hout is te bereiken op telefoonnummer 013-5944245 of via e-mail sphwispa.nl.

6. Mantelovereenkomst arbodiensten

Het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie heeft mantelovereenkomsten afgesloten met twee arbodiensten te weten: Arbo Unie BV en Ardyn. Indien de werkgever een contract afsluit met een van beide dan gelden de randvoorwaarden zoals afgesproken in de mantelovereenkomst tenzij daar in het individuele contract tussen werkgever en

de betreffende arbodienst van af wordt geweken. Over de mantelovereenkomsten kan informatie worden ingewonnen bij het Sectorpunt Hout.

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 10

TIJDSPAARREGELING IN DE HOUTVERWERKENDE
INDUSTRIE

1. Doel van de tijdspaarregeling
De regeling heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden een voorziening te treffen voor het sparen van tijd.
2. Deelnemers
Alle werknemers in de Houtverwerkende Industrie op wie de CAO van toepassing is, kunnen deelnemen aan de tijdspaarregeling in de onderneming.
3. Bestedingsvormen
De gespaarde tijd kan worden ingezet:
 - Tijdens de actieve loopbaan voor verlof;
 - Aan het einde van de loopbaan om eerder te stoppen met werken, dan wel om een bepaalde tijd korter te gaan werken.
4. Spaarmogelijkheden
 - Het uitgangspunt van de tijdspaarregeling is tijd voor tijd: het sparen van vakantieverlof, waarbij de gespaarde tijd wordt aangewend voor het opnemen van een periode van betaald extra verlof. In een later stadium kan de werknemer de gespaarde tijd – verlofspaaartijd – opnemen. De duur van de verlofperiode wordt bepaald door de gespaarde tijd.
5. Opbouw verlof
Ten behoeve van de tijdspaarregeling kan de werknemer de volgende dagen gebruiken:
 - Opgebouwde vakantiedagen met een maximum van vijf vakantiedagen per kalenderjaar.

De werknemer geeft voor 31 december van het lopende jaar bij de werkgever aan hoeveel vakantiedagen hij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen.
6. Opnemen verlof
 - De werknemer dient bij de werkgever een verzoek in waaruit de periode van verlof blijkt. Voor zover wettelijk geen andere ter-

mijnen zijn vastgesteld dient het verzoek minimaal zes maanden voor de ingangsdatum van het verlof te worden gedaan.

- De werkgever stelt de verlofperiode vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij er sprake is van gewichtige redenen van de zijde van de werkgever.
- De minimale omvang van het verlof bedraagt een dag of een veelvoud daarvan.

7. Arbeidsvoorwaarden

- Doorbetaling salaris.
Tijdens de verlofperiode wordt een bedrag doorbetaald ter waarde van het laatstgenoten loon, inclusief de loonsverhogingen tijdens de verlofperiode.
- Sociale verzekeringen
De verzekeringen zijn automatisch geregeld daar tijdens de verlofperiode het loon wordt doorbetaald als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.
- Pensioenopbouw.
De pensioenopbouw loopt door tijdens de verlofperiode.
- Op de vergoeding van reiskosten is artikel 13 lid 2 CAO van toepassing
- Opbouw vakantie
Tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie en vakantietoeslag op normale wijze door.
- Op ondernemingsniveau dienen tussen werkgever en werknemer afspraken omtrent vervanging en overdracht van werkzaamheden te worden gemaakt.
- Uitgangspunt is dat bij het einde van de verlofperiode de werknemer terugkeert in zijn functie.
- Verlenging verjaringsperiode: op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing.
- Beëindiging deelname. Bij uitdiensttreding kunnen de gespaarde dagen worden opgenomen of worden uitbetaald. Bij overlijden wordt het spaartegoed uitbetaald. In andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.
- Iedere werknemer krijgt eenmaal per jaar een overzicht van de opgebouwde tegoeden.
- Ziekte tijdens verlof. Bij ziekte tijdens het verlof, loopt de verlofperiode door. Het aantal dagen dat het verlof kan doorlopen is gemaximeerd tot het aantal bovenwettelijke vakantiedagen dat in een jaar van toepassing is voor de werknemer. Dit zijn de vakantiedagen boven het aantal van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

8. Garantieregeling

Het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie kan een bijdrage aan werkgevers opleggen ten behoeve van

Houtverwerkende Industrie 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de uitkeringen aan werknemers die deelnemen aan een tijdsparregeling zoals genoemd artikel 40a van de CAO en die het gespaarde verlof niet kunnen genieten in verband met faillissement van de werkgever. Zie artikel 32 CAO.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2007 en voorzover het betreft artikel 1, artikel 32 en de daarbij behorende Statuten tot en met 31 december 2007.

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

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op Bruynzeel Potlodenfabriek BV te Bergen op Zoom.

Dictum V

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 januari 2008 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

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

's-Gravenhage, 23 januari 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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