

COLLECTIEVE ARBEIDS- OVEREENKOMST MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN

**REGELENDE DE LONEN EN ANDERE ARBEIDSVOORWAARDEN
IN DE MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN
1 JULI 2008 – 30 JUNI 2010**



Tussen:

- a. De Centrale Bond van Meubelfabrikanten, gevestigd te Haarlem;
- b. De Bond van Lijstenfabrikanten, gevestigd te Hilversum;

hierna gezamenlijk te noemen: 'De Werkgeversverenigingen' of 'De Werkgeversorganisaties';

en

- c. FNV Bouw, gevestigd te Woerden;
- d. CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk;

hierna gezamenlijk te noemen: 'De Vakverenigingen' of 'De Werknemersorganisaties'

is overeenkomstig het advies van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

INHOUDSOPGAVE

Bladzijde

Hoofdstukken

1. Definities	5
2. Verplichtingen werkgevers en werknemers	9
3. Loon en vergoedingen	11
4. Arbeidsduur, arbeidstijden, roostervrije tijd en overwerk	18
5. Vakantie, vakantietoeslag, kort verzuim en verlof	28
6. Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden	36
7. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid of overlijden, controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid	40
8. Opleiding, scholing en werkgelegenheid	45
9. Einde arbeidsovereenkomst	51
10. Ongevallenverzekering	52
11. Vakbondswerk, medezeggenschap, sociaal en economisch overleg in verband met werkgelegenheid, sociaal jaarverslag	53
12. CAO Stichting Sociaal Fonds	57
13. Vredesplicht	58
14. Dispensaties	59
15. Duur van de CAO	60

Protocollen

I. Overleg bij teruglopen werkgelegenheid	61
II. Introductie van werknemers in het bedrijf	61
III. Arbeidsomstandigheden en milieu	62
IV. Loopbaan/scholing	62
V. Functie-indeling	62
VI. Faciliteit vakbondscontributie	62
VII. Personeelsbeleid	63
VIII. Flexibilisering vrije dagen	63
IX. Ziektekostenverzekering	63
X. Uitzendarbeid	63

Bijlagen

I. Functie-indeling in de Meubelindustrie	64
II. Loonschalen	79
III. Loonspecificatie	86
IV. Gereedchapsgeld	87
V. Inventaris gereedschappen	87
VI. Belangrijkste Polisvoorwaarden Collectieve Ongevallenverzekering (art. 34 CAO)	88
VII. Arbeidsrecht	93
VIII. Model voor een sociaal jaarverslag	102
IX. CAO Stichting Sociaal Fonds	103
X. Bedrijfs hulperlening	110
XI. Vroegpensioen en ouderdompensioen	112
XII. Controlevoorschriften voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven inzake arbeidsongeschiktheid	113
XIII. Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	119
XIV. Arbeidsomstandighedenwet 1998	120

Trefwoordenregister	123
Belangrijke adressen	132
Aantekeningen	135

HOOFDSTUK I

Definities

ARTIKEL I - BIJ DE OVEREENKOMST BETROKKEN WERKGEVERS

1. Deze overeenkomst is van toepassing in ondernemingen, die uitsluitend of in hoofdzaak één of meer van de onder a tot en met g omschreven werkzaamheden uitvoeren. Voorts is deze overeenkomst van toepassing in afdelingen van een onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak één of meer van de onder a tot en met g genoemde werkzaamheden uitvoeren, tenzij voor het merendeel van het personeel van de onderneming een andere CAO van toepassing is en deze CAO tevens voor de bedoelde afdeling van toepassing is verklaard.
 - a. het vervaardigen en/of bewerken, herstellen, assembleren, stofferen of met andere materialen bekleden van meubelen of onderdelen daarvan of van aanverwante artikelen (tenzij deze uitsluitend van metaal worden vervaardigd). Onder (onderdelen van) meubelen en/of aanverwante artikelen worden mede verstaan (onderdelen van) school-, kantoor-, keuken-, kerk-, en tuinmeubelen, bedden, waterbedden, wiegen, matrassen en stoelkussens, echter met uitzondering van kinderstoelen en kinderboxen. Onder het bewerken van meubelen of onderdelen daarvan wordt mede verstaan het buigen, draaien, beeldhouwen en dergelijke werkzaamheden. Eén en ander geldt voorzover de genoemde werkzaamheden niet worden verricht als onderdeel van het woninginrichtingsbedrijf of van de confectie-industrie;
 - b. het vervaardigen en/of herstellen, plaatsen, monteren en stellen van interieurs voor gebouwen of schepen, met inbegrip van interieurs voor keukens, kerken en van afzonderlijke interieurs voor caravans en dergelijke. Het plaatsen, monteren en/of stellen van keukens valt onder dit artikel, tenzij deze werkzaamheden gepaard gaan met bouwkundige activiteiten. Het vervaardigen en/of herstellen, plaatsen, monteren en stellen van interieurs voor caravans valt onder dit artikel, tenzij deze werkzaamheden worden verricht als geïntegreerd onderdeel van het totale bouwproces van caravans. Onder vervaardigen wordt mede verstaan het stofferen of met andere materialen bekleden en het behangen van wanden, vloeren en dergelijke, voorzover dit niet geschiedt als onderdeel van het woninginrichtingsbedrijf, het parketvloerenbedrijf, de confectie-industrie of het schildersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van scheidings- en vouwwanden of onderdelen daarvan, voorzover deze door hun aard, uitvoering en/of wijze van vervaardiging moeten worden gerekend tot of gelijkgesteld met (producten van) het onder a en onder b van dit artikel omschreven meubel- of interieurbouwbedrijf;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van gymnastiektoestellen of biljarts of onderdelen daarvan;
 - e. het vervaardigen en/of verwerken van lijsten voor schilderijen en dergelijke artikelen of onderdelen daarvan (waaronder niet begrepen de door de detaillist verrichte encadreerwerkzaamheden);
 - f. het vervaardigen, bewerken en/of stofferen van graf- en crematiekasten of onderdelen daarvan;

- g. het vervaardigen, bewerken en/of herstellen van muziekinstrumenten, klokkasten, vaste omkastingen van audiovisuele apparatuur, naaimachinekasten, verlichtingsproducten en dergelijke van hout, of onderdelen daarvan, voorzover deze door hun aard, uitvoering en/of wijze van vervaardiging moeten worden gerekend tot of gelijkgesteld met (producten van) het onder a van dit artikel omschreven meubelbedrijf;

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

2. Deze overeenkomst is tevens van toepassing in ondernemingen opgericht na 1 januari 2000 c.q. in ondernemingen waarvan de daadwerkelijke activiteiten binnen een reeds bestaande vennootschap zijn aangevangen na 1 januari 2000, die ten behoeve van de onder artikel 1 genoemde ondernemingen een ondersteunende functie hebben en in juridische zin tot dezelfde groep van ondernemingen behoren. Het toonzaal- en winkel personeel dat werkzaam is in de in dit artikellid bedoelde ondernemingen is van deze toepassing uitgezonderd.
3. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op Samenwerkingsverbanden. Onder 'Samenwerkingsverband' wordt verstaan een door hierboven genoemde ondernemingen opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon die ten doel heeft met (jeugdige) werknemers uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen zoals genoemd in de Wet van 31 oktober 1995, houdende bepalingen met betrekking tot de educatie en het beroepsonderwijs (Wet Educatie en Beroepsonderwijs, Stb 1995, 501).
4. Tenslotte is deze overeenkomst van toepassing in de navolgende ondernemingen: Berkvens Deurenfabriek Nederland B.V. te Someren, Berkvens Houtindustrie Nederland B.V. te Someren, Bosman en Zn. te Enschede, Bruynzeel Multipanel B.V. te Zaandam, Bruynzeel-Sakura te Bergen op Zoom, Java Deurenfabriek B.V. te Velsen, Kegro Deuren B.V. te Groesbeek, C.J. Kersten B.V. te Haelen, Lambri Industries te Maarssen, Lambri International te Maarssen, Lambri Trade Services te Maarssen, REC Nederland te Apeldoorn alsmede Svedex B.V. en Svedex Deuren B.V. te Varsseveld.

ARTIKEL 2 - BIJ DE OVEREENKOMST BETROKKEN WERKNEMERS

1. Deze overeenkomst is met uitzondering van bestuurders van toepassing op een ieder die in een arbeidsverhouding werkzaam is in een onderneming of Samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 1 lid 3. Onder bestuurder wordt verstaan de bestuurder in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die op grond van de Handelsregisterwet (Wet van 8 februari 1996, Stb 1996, 181) als bestuurder ingeschreven dient te staan in het Handelsregister.
2. De bepalingen betreffende de loonvaststelling en die betreffende de arbeidsduur zijn uitsluitend van toepassing op werknemers, die een functie uitoefenen, van een niveau als is aangegeven in de bij deze CAO behorende functie-indeling in bijlage I.
3. Waar in de overeenkomst van werknemers gesproken wordt zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld.

ARTIKEL 3 - PARTIEEL LEERPLICHTIGE WERKNEMERS

1. De arbeidsovereenkomst met werknemers, die partieel leerplichtig zijn, heeft betrekking op het aantal dagen per week dat zij krachtens de Arbeidstijdenwet werkzaam mogen zijn.
2. Over dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken, is door de werkgever geen loon verschuldigd. Voor hem wordt het weekloon derhalve evenredig verminderd. De situatie dat de school wegens vakantie gesloten is, wordt hiermee gelijkgesteld.
3. Voor een werknemer, die ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht op één of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken wordt het aantal vakantiedagen opgebouwd naar evenredigheid van het aantal dagen, waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is. Op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, kan hij worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.
4. Het gestelde in lid 2 en in de eerste volzin van lid 3 geldt niet indien de werknemer een assistenten- of een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg volgt als bedoeld in artikel 32 lid 1 van deze CAO.

ARTIKEL 4 – REGLEMENT, VOORSCHRIFTEN VAN WERKGEVER

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

ARTIKEL 5 - DEFINITIE LOON EN INKOMEN

Waar in deze overeenkomst sprake is van 'loon' wordt hieronder verstaan het brutoweekloon, bedoeld in artikel 13 en artikel 17.

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

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

Toelichting

Onder inkomen wordt verstaan:

De bruto verdiensten uit arbeid; hierin zijn onder andere begrepen de toeslagen (BHV, praktijkopleider), het eventuele spaarloon, de vakantietoeslag, de overwerkvergoedingen, de verschoven diensten- en ploegentoeslag, prestatiebeloning, tantièmes, (kerst)gratificaties, eindejaarsuitkering.

Tot de bruto verdiensten uit arbeid wordt niet gerekend: de reistijdvergoeding buiten de normale arbeidsduur en de vergoeding van de reis- en verblijfkosten.

ARTIKEL 6 - DEELTIJDARBEID

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

Toelichting

Deeltijdwerknemers dienen gelijk te worden behandeld als voltijdwerknemers.

Deeltijders ontvangen hetzelfde uurloon als een voltijder die in de onderneming dezelfde functie vervult. Hetzelfde geldt voor de andere arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, toeslagen, roostervrije dagen en/of de eindejaarsuitkering.

Deeltijders ontvangen pas een overwerktoeslag als de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur wordt overschreden. Dus niet bij overschrijding van de individuele arbeidsduur. Deeltijders bouwen gedurende de meer gewerkte uren wel dezelfde rechten op als voltijders. Bijvoorbeeld ten aanzien van vakantietoeslag, pensioen en eindejaarsuitkering. Tevens bouwt de deeltijder vakantie-rechten op over die uren; deze moeten worden verrekend in tijd.

HOOFDSTUK 2

Verplichtingen werkgevers en werknemers

ARTIKEL 7 - ARBEIDSOVEREENKOMST EN PROEFTIJD

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

Toelichting
Voor de wettelijke proeftijd zie bijlage VII.

ARTIKEL 8 - AANVAARDING ANDER WERK EN DETACHERING

1. De werknemer is verplicht, in bijzondere gevallen ook andere dan zijn dagelijkse, niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, indien hij daartoe door zijn werkgever wordt aangewezen. Voorwaarde is dat deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn. Eén en ander dient te geschieden met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 19.
2. De werknemer is verplicht, gedurende een periode van maximaal 6 maanden, arbeid te verrichten bij een andere, door zijn werkgever aangewezen onderneming, indien hem dat door zijn werkgever wordt opgedragen. Deze verplichting bestaat onder de voorwaarde dat sprake is van 'passende arbeid', het loon gedurende deze periode gelijk blijft en de reisduur voor de werknemer met niet meer dan 2 uur per dag toeneemt. Indien door de detachering meer reiskosten in verband met woon-werkverkeer worden gemaakt, dan ontvangt de gedetacheerde werknemer vanaf 1 juli 2008 een kilometervergoeding die gelijk is aan het fiscaal-vrijgestelde bedrag. Artikel 20 is van toepassing.

ARTIKEL 9 - WERKEN BUITEN DIENSTVERBAND

1. Het is de werknemer met een volledig dienstverband niet toegestaan buiten de voor hem geldende arbeidstijd de arbeid te verrichten welke hij in het algemeen binnen de onderneming pleegt te verrichten, noch andere arbeid die gewoonlijk in ondernemingen als bedoeld in artikel 1 van deze CAO wordt verricht.
2. Het bepaalde in lid 1 geldt niet voor de werknemer met een deeltijd-dienstverband. Voor de werknemer met een deeltijd-dienstverband is het verrichten van arbeid buiten de voor hem geldende arbeidstijd toegestaan indien hij daarmee zijn werkgever geen directe concurrentie aandoet en geen arbeid verricht die ten koste gaat van het werk voor zijn werkgever.
3. Overtreding van deze bepaling kan een dringende reden tot ontslag zijn in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 10 - WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

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

ARTIKEL 11 - VACATURES

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

HOOFDSTUK 3

Loon en vergoedingen

ARTIKEL 12 - LOONBETALING

1. De werkgever is gehouden de loonbetaling aan zijn werknemers vergezeld te doen gaan van een schriftelijke opgave (loonspecificatie), vermeldende:
 - a. het bedrag van het brutoloon in geld;
 - b. de samenstelling van het bruto-inkomen (bijvoorbeeld: basisloon, prestatieloon, provisie, overwerkvergoeding, toeslagen, premies, gratificatie, eindejaarsuitkering, éénmalige uitkering, enzovoort);
 - c. de ingehouden bedragen aan loonheffing, premies werknemersverzekeringen, pre- en ouderdomspensioenpremie, loonbeslag, enzovoort;
 - d. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - e. de overeengekomen arbeidsduur;
 - f. de periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - g. het wettelijk minimumloon dat voor de werknemer van toepassing is over de uitbetalingsperiode;
 - h. de naam van de werkgever en de werknemer.
2. Een voorbeeld van een dergelijke opgave wordt als bijlage III bij deze overeenkomst gevoegd.
3. De werkgever zal de werknemer jaarlijks éénmalig, uiterlijk 15 februari een opgave verstrekken van het in het voorafgaande jaar door de werknemer bij de werkgever verdiende inkomen, gespecificeerd naar bruto-inkomen en ingehouden bedragen ter zake van loonheffing en premies sociale verzekeringen.
4. De werkgever zal het vaste loon van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 5, op een zodanig tijdstip betalen dat het binnen 7 dagen na afloop van de periode waarop de betaling betrekking heeft op de bankrekening van de werknemer is bijgeschreven. Voor de betaling van de variabele loonbestanddelen (o.a. voor overwerk en ploegendienst) geldt de wettelijke termijn.

ARTIKEL 13 - LONEN

1. Met inachtneming van artikel 18 van de CAO gelden de brutolonen als weergegeven in bijlage II, welke bijlage onderdeel uitmaakt van deze CAO.
 - In de periode tot 1 oktober 2008 gelden de lonen, vermeld in tabel A van bijlage II.
 - Per 1 oktober 2008 worden de lonen van de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,15%. De lonen die gelden vanaf 1 oktober 2008 zijn vermeld in tabel B van bijlage II.
 - Per 1 januari 2009 worden de lonen van de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1%. De lonen die gelden vanaf 1 januari 2009 zijn vermeld in tabel C van bijlage II.
 - Per 1 juni 2009 worden de lonen van de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,35%. De lonen die gelden vanaf 1 juni 2009 zijn vermeld in tabel D van bijlage II.
 - Per 1 oktober 2009 worden de lonen van de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,15%. De lonen die gelden vanaf 1 oktober 2009 zijn vermeld in tabel E van bijlage II.
 - Per 1 januari 2010 worden de lonen van de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1%. De lonen die gelden vanaf 1 januari 2010 zijn vermeld in tabel F van bijlage II.
 - Per 1 juni 2010 worden de lonen van de loonschalen A tot en met E verhoogd met 1,35%. De lonen die gelden vanaf 1 juni 2010 zijn vermeld in tabel G van bijlage II.

2. De loonsverhogingen zijn van toepassing op de lonen van de loonschalen, tenzij uit hoofde van bestendig gebruik of afspraak over de overbeloning eveneens de loonsverhoging wordt toegekend. In dat geval wordt de loonsverhoging toegepast over alle componenten van het vaste loon.
Indien een werknemer een hogere beloning ontvangt dan in de loonschalen is aangegeven, mogen de loonsverhogingen niet in mindering worden gebracht op dat deel van de beloning dat uitgaat boven het loon van de loonschaal.
3. De loonsverhoging wordt tevens toegepast op loonschaal B1 voor werknemers die de Basisberoepsopleiding via de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) volgen, tenzij de lonen van de loonschaal hierdoor de grens van 130% van het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) overschrijden.
4. Een werknemer tot en met 21 jaar ontvangt 5% ervaringstoeslag per jaar op het CAO-loon nadat hij gedurende 2 jaar arbeid heeft verricht en gedurende die tijd is beloond volgens dezelfde loonschaal bij het desbetreffende bedrijf. Op het moment dat de werknemer wordt beloond volgens een hogere loonschaal vervalt, voor zover hij daar recht op heeft, de ervaringstoeslag en gaat de tweejaarstermijn opnieuw lopen. Indien een werknemer een hogere beloning ontvangt dan in de schaalonen is aangegeven, mag genoemde toeslag worden gecompenseerd met dat deel van de beloning dat uitgaat boven het loon van de loonschaal. Het CAO-loon inclusief deze ervaringstoeslag zal het loon van een 22-jarige in dezelfde loonschaal niet te boven gaan.
5. Werknemers die zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners en een cursus bedrijfshulpverlening hebben gevolgd, ontvangen een brutotoeslag van € 3,66 per week. Zie voor het wettelijk vereiste aantal bedrijfshulpverleners artikel 30 lid 12 en bijlage X.
6. De overgang naar een hogere leeftijdsklasse vindt plaats met ingang van de loonweek, direct volgende op de verjaardag van de werknemer.
7. Op het inkomen van de werknemer van 65 jaar en ouder kan de werkgever een aftrek toepassen van ten hoogste de niet door de werknemer verschuldigde premies voor de sociale verzekeringen.
8. Werknemers, voorzover ingedeeld in één van de functiegroepen tot en met D, die naast hun normale werkzaamheden de functie van praktijkopleider vervullen, ontvangen een brutotoeslag van € 8,62 per week gedurende de periode dat zij daadwerkelijk als zodanig werkzaam zijn. Onder praktijkopleider wordt verstaan de werknemer of ondernemer die de opleiding praktijkopleider van de Stichting Hout & Meubel heeft gevolgd en wiens taak mede bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis aan en het begeleiden van werknemers in een onderneming. De praktijkopleider heeft primair tot taak de begeleiding van werknemers waarmee een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (POK) in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is aangegaan (zie ook artikel 32 lid 13).
9. Indien een werkgever uitzendkrachten inleent en deze werkzaamheden laat verrichten op functieniveau C en hoger, zoals vermeld in bijlage I van deze CAO, dient deze inlenende werkgever zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever de uitzendkracht de rechts geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming, toekent.
De inlenersbeloning is samengesteld uit de volgende elementen, overeenkomstig de bepalingen zoals die gelden in de inlenende onderneming:

1. het naar tijdruimte vastgesteld loon;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung. Deze kan – zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij inlener bepaald;
5. kostenvergoeding voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege uitoefening van de functie;
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij inlener bepaald.

Toelichting

Oproepkrachten hebben een minimumaanspraak op drie uur loon per oproep. Zie voor de voorwaarden artikel 7:628a BW in bijlage VII.

ARTIKEL 14 - (JEUGD)MINIMUMLOON

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

ARTIKEL 15 - SCHORSING

De werknemer heeft in afwijking van artikel 7:628 BW geen recht op het overeengekomen loon indien de werknemer door de werkgever is geschorst vanwege de dringende redenen zoals die zijn genoemd in artikel 7:678 BW, welk artikel betrekking heeft op ontslag op staande voet. De duur van het verlies van aanspraak op loon als bedoeld in artikel 7:628 BW is beperkt tot drie dagen.

Toelichting

Voor artikel 7:678 BW zie bijlage VII.

ARTIKEL 16 – SPAARLOONREGELING

De werkgever is verplicht aan de werknemer de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling, zodat gebruik kan worden gemaakt van de wettelijke faciliteiten tot belasting- en premievrij sparen. De werknemer is niet verplicht aan de door de werkgever aangeboden regeling deel te nemen. Deelname aan de spaarloonregeling is alleen mogelijk wanneer niet reeds wordt deelgenomen aan de levensloopregeling. De werkgever kan aan de genoemde verplichting voldoen door de werknemer in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan het Spaarfonds Meubelindustrie en Meubelbedrijven p/a Syntrus Achmea, Fondsgroep Meubel, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam, tel. 020-6072355. Het staat de werkgever echter vrij de spaarloonregeling ten behoeve van zijn personeel elders onder te brengen.

ARTIKEL 17 - Overbeloning

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

ARTIKEL 18 - INDELING FUNCTIES

1. Elke functie wordt ingeschaald op basis van de functieniveaus zoals omschreven in bijlage I. Hierbij dient artikel 2 in acht te worden genomen.
De werkgever is verplicht een werknemer bij het in dienst treden schriftelijk mede te delen welke functie betrokkene zal gaan vervullen en in welke functiegroep deze functie is ingedeeld. Wijzigingen in functie en/of functiegroep zullen eveneens schriftelijk worden medegedeeld.
2. Jeugdige werknemers zullen worden ingeschaald in de leeftijdsklasse van de functiegroep behorende bij de functie waarin betrokkenen werkzaam zijn.
3. Werknemers die de Basisberoepsopleiding via de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) volgen, dienen te worden ingeschaald in functiegroep B1.
4. Geschillen over de indeling kunnen door betrokkenen of hun vertegenwoordigende organisaties, uitsluitend worden voorgelegd aan een door de Vakraad benoemde Indelingscommissie, welke gelijkelijk is samengesteld uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. De voorzitter van de Indelingscommissie kan uit haar midden een werkgevers- en werknemerslid aanwijzen, die belast worden met het onderzoek in een aanhangig gemaakt geschil. De beslissing van de Indelingscommissie is bindend. Behoudens in bijzondere omstandigheden kan aan uitspraken van de Indelingscommissie ten hoogste terugwerkende kracht worden verleend tot aan het moment waarop de werknemer aantoonbaar de klacht over de indeling van zijn functie heeft ingediend bij zijn werkgever. Het postadres van het secretariaat van de Indelingscommissie van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is: Postbus 100, 2100 AC Heemstede, tel. 023-5158820.
5. Indien een werknemer binnen een bedrijf een functie aanvaardt waaraan een lager loon is verbonden, kan het loon in vier termijnen van zes maanden met gelijke bedragen worden aangepast, zodat de werknemer na twee jaar het loon ontvangt dat behoort bij de nieuwe functie.

ARTIKEL 19 – INKOMEN EN OPBOUW PENSIOEN BIJ VERRICHTEN VAN ANDER WERK

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

lijks slechts voor één of enkele dagen geldt, zal de beloning plaatsvinden op basis van het voor die functiegroep geldende loon voor de tijd dat de functie daadwerkelijk wordt uitgeoefend.

2. De werknemer van 55 jaar of ouder die een lichtere functie aanvaardt teneinde langer door te kunnen werken en in verband met die lichtere functie een lagere beloning ontvangt, heeft vanwege zijn werkgever per 1 januari 2004 recht op (gedeeltelijke) compensatie van de opbouw van (vroeg)pensioen die de werknemer mist als gevolg van het lagere loon en bijbehorende lagere premie voor (vroeg)pensioen. De compensatie bedraagt maximaal 8% van de jaarlijkse werkgevers- en werknemerspremie. Deze compensatie zal worden gestort in het Pensioenfonds. Syntrus Achmea tel. 020-6072355 verstrekt nadere informatie over de uitvoering van de regeling.

ARTIKEL 20 - WERKEN IN ANDERE (WOON)PLAATS

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

Toelichting

Voor wat betreft de werk- en rusttijden dient de werkgever zich te houden aan hetgeen is bepaald in de Arbeidstijdenwet.

ARTIKEL 21 - VERGOEDINGEN VOOR GEREEDSCHAP, KLEDING, VERVOER EN BEZOEK ARBODIENST

1. Vergoedingen voor gereedschap en kleding

- a. De werkgever zal aan de werknemer, voorzover hij het voor diens werk nodige gereedschap en de voor diens werk nodige werkkleding niet verstrekt, een tegemoetkoming van € 1,98, respectievelijk € 1,60 per week verstrekken in de kosten van aanschaf en onderhoud daarvan.
- b. Deze bedragen kunnen worden gestort in een fonds, dat door de werkgever wordt beheerd. Voor iedere werknemer, waarvoor een bedrag in het fonds is gestort, wordt een afzonderlijke rekening aangehouden overeenkomstig het gestelde in bijlage IV bij deze CAO.
- c. Uit het fonds wordt uitsluitend geput voor de aanschaf en het onderhoud van gereedschap en/of werkkleding op verzoek van de rechthebbende of op last van de werkgever. Bij het onttrekken van middelen uit het fonds mag het saldo van de rekening niet overschreden worden. Bij bedrijfsreglement kunnen te dezer zake nadere voorschriften worden gegeven.
- d. De werknemer draagt er zorg voor, dat zijn gereedschappen en/of werkkleding zich bij voortdurend in goede staat bevinden en compleet blijven.
- e. Bij ontslag heeft de werknemer, uiterlijk tot een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, het recht om het saldo zijner rekening te bestemmen voor aanschaf en onderhoud van gereedschap en/of werkkleding, benodigd voor zijn beroep.
- f. Wanneer over de toepassing van het bepaalde onder c en e geen overeenstemming kan worden bereikt tussen werkgever en werknemer, dan wordt op verzoek van de meest gereede partij door de Vakraad beslist.
- g. De werkgever is verplicht de aan de werknemer toebehorende gereedschappen en/of werkkleding ten name van de werknemer te verzekeren tegen schade door brand, met dien verstande dat nimmer meer dan een bedrag van gemiddeld € 1250,- per werknemer behoeft te worden verzekerd. De werknemer is verplicht van wijzigingen in zijn inventaris onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever ter wijziging van de inventarislijst als bedoeld in bijlage V bij deze CAO.
De verzekeringsplicht van de werkgever geldt slechts voorzover de gereedschappen/werkkleding worden gebruikt voor opgedragen werkzaamheden en de gereedschappen/werkkleding voorkomen op een door de werknemer ingediende inventarislijst. Deze lijst berust bij de werkgever.

2. Vergoeding voor vervoer

Indien de werknemer een eigen vervoermiddel gebruikt ten behoeve van de opgedragen karweiwerkzaamheden, zullen de verreden kilometers met ingang van 1 juli 2008 worden vergoed met € 0,31 bruto per kilometer. Met ingang van 1 juli 2009 geldt een vergoeding van € 0,32 bruto per kilometer.

3. Vergoeding voor bezoek arbodienst

Indien de werknemer in verband met zijn ziekte voor controle de arbodienst van de werkgever moet bezoeken, worden zijn reiskosten vergoed op basis van de tarieven voor het openbaar vervoer tweede klasse. Deze regeling geldt alleen indien het kantoor van de arbodienst is gelegen buiten de woonplaats van de werknemer.

ARTIKEL 21A - FACILITEIT VAKBONDSCONTRIBUTIE

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond 1 maal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag ter grootte van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

- a. deze constructie fiscaal is toegestaan;
- b. de werknemer een bewijs van de betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
- c. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

HOOFDSTUK 4

Arbeidsduur, arbeidstijden, roostervrije tijd en overwerk

ARTIKEL 22 - ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN, ROOSTERVRIJE TIJD, RESERVEDAGEN, WERKWEKEN MET AFWIJKENDE ARBEIDSDUUR, VIERDAGSE WERKWEEK VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER EN FLEXIBILISERING VRIJE DAGEN

I. Arbeidsduur en arbeidstijden

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

Met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 36 kan de werkgever de roostervrije tijd van lid 2 aanwenden voor verandering van de hierboven genoemde arbeidsduur.

Het weekloon verandert niet vanwege een veranderde arbeidsduur. In voorkomende gevallen dat het uurloon berekend moet worden, geschiedt dit, door het weekloon te delen door het in de onderneming normaal geldende aantal arbeidsuren per week.

Bij een veranderde arbeidsduur dient de dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur binnen de grenzen van een 37,5-urige en een 40-urige werkweek te worden vastgesteld (zie het schema van lid 4).

- b. De normale arbeidstijd valt tussen 6.00 uur en 18.00 uur. Voor werknemers die in een wisselende of in een verschoven dienst werken, valt de normale arbeidstijd tussen 5.00 uur en 23.00 uur.

Het bepaalde in dit lid geldt niet indien in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard, de arbeidstijd tijdelijk moet worden verschoven.

- c. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden na overleg met de werknemers door de werkgever vastgesteld. In ondernemingen waar de instelling van een medezeggenschapsorgaan verplicht is, wordt het overleg gevoerd conform de bepalingen in de Wet op de Ondernemingsraden. De toepassing van dit artikel dient te geschieden in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet.

Toelichting

De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidspatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. De werkgever organiseert, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, de arbeid zodanig dat de werknemer zijn arbeid in een bestendig en regelmatig patroon kan verrichten, mede met het oog op verantwoordelijkheden van de individuele werknemer buiten de arbeid (Arbeidstijdenwet).

2. Roostervrije tijd

- a. Onder roostervrije tijd wordt verstaan uren/dagen die, na overleg met de werknemers, door de werkgever worden aangewezen en gedurende welke de werknemer vrijaf heeft met behoud van het overeengekomen loon. Roostervrije tijd kan in de vorm van roostervrije uren of dagen worden vastgesteld.

Bij een 37,5-urige werkweek dienen 5 roostervrije dagen te worden vastgesteld, bij een 38,75-urige werkweek 12 roostervrije dagen en bij een 40-urige werkweek 19 roostervrije dagen. Wordt er (binnen de in lid 1 onder a aangegeven grenzen) een andere werkweek dan de hierboven genoemde werkweken aangehouden, dan wordt het aantal roostervrije dagen naar verhouding vastgesteld.

- b. Voor deeltijdwerknemers zal een aantal roostervrije uren c.q. dagen gelden in verhouding tot het aantal uren of dagen, dat voor werknemers met een volledig dienstverband van toepassing is.
- c. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist is de werkgever in overleg met de werknemers gerechtigd het reeds vastgestelde rooster te wijzigen.
- d. Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar zal de werkgever voor de betreffende werknemer een gelijk aantal roostervrije uren of dagen vaststellen als het aantal dat nog zal worden vastgesteld voor de overige werknemers in de onderneming/afdeling.
- e. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer geen rechten doen gelden op uitbetaling van roostervrije uren of dagen, die door de werkgever nog niet zijn vastgesteld, dan wel zijn vastgesteld op een tijdstip gelegen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- f. Roostervrije uren of dagen kunnen niet worden vastgesteld op:
- de feestdagen bedoeld in artikel 28;
 - de uren waarop niet wordt gewerkt, krachtens ontheffing op grond van artikel 8 lid 3 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (tijdelijke vergunning werktijdverkorting).
- g. De aangewezen roostervrije uren of dagen kunnen bij ziekte van de werknemer niet worden vervangen door uitbetaling in geld of door vrijaf met behoud van loon op een later tijdstip.
- h. Indien de werknemer een vakantie- of snipperdag opneemt op een dag waarop roostervrije tijd is vastgesteld zal de werkgever die roostervrije tijd opnieuw inroosteren, na overleg met de betreffende werknemer.

3. Reservedagen

- a. Van het totale bestand van roostervrije dagen kan jaarlijks een bepaald aantal aangemerkt worden als reservedagen (zie het schema van lid 4). De werkgever stelt uiterlijk vier weken van tevoren vast of er sprake is van een roostervrije dag dan wel van een reservedag. Reservedagen zijn in beginsel doorbetaalde roostervrije dagen, tenzij de werkgever in verband met de bedrijvigheid besluit, dat er op die dag wordt gewerkt.

- b. Met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 36 kan de werkgever meer dan 2 reservedagen per maand vaststellen.
- c. Op zaterdag worden geen reservedagen vastgesteld.
- d. Indien er op een reservedag niet wordt gewerkt, ontvangt de werknemer over die dag 100% van het voor hem geldende dagloon. Indien er op een reservedag wordt gewerkt, ontvangt de werknemer over die dag 200% van het voor hem geldende dagloon.
- e. Indien er op een reservedag wordt gewerkt zal deze in de desbetreffende loonperiode of uiterlijk in de volgende loonperiode worden afgerekend en verantwoord op de loonopgave van de werknemer.

4. Schema

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

Werkdagen in uren	Vertrekpunt dagen op jaarbasis	Roostervrije dagen	Reservedagen	Werkdagen per jaar	
				Min	Max
7,5	230	5	4	225	230
7,75	230	12	6	218	224
8,0	230	19	8	211	219
9,5	184	7*	-	177	177

* = 7 dagen van 9,5 uur (de werknemer die in een schema van 4 x 9,5 uur werkt heeft bovendien nog recht op 0,5 uur extra roostervrije tijd per week)

Het aantal dagen op jaarbasis (kolom 2) kan van jaar tot jaar verschillen, afhankelijk van het aantal feestdagen dat valt op werkdagen en van het aantal doordeweekse dagen dat een jaar bevat. Het aantal werkbare uren op jaarbasis wordt berekend door het aantal werkuren (kolom 1) te vermenigvuldigen met het aantal dagen op jaarbasis (kolom 2) min het aantal roostervrijedagen (kolom 3) (minimum aantal werkuren per jaar) en eventueel plus het aantal reservedagen op jaarbasis (kolom 4) (maximum aantal werkuren op jaarbasis). Het aantal werkbare dagen op jaarbasis is het aantal dagen op jaarbasis (kolom 2) min het aantal roostervrijedagen (kolom 3) (minimum aantal werkdagen per jaar) en eventueel plus het aantal reservedagen op jaarbasis (kolom 4) (maximum aantal werkdagen per jaar).

5. Werkweken 4 x 9,5 uur

De werkgever kan overgaan tot het instellen van een werkweek van 4 x 9,5 uur. Er dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de werkgever dient hetgeen in artikel 36 is bepaald in acht te nemen;
- b. de werkgever dient zijn voornemen over te gaan tot de instelling van een werkweek van 4 x 9,5 uur te melden aan de Commissie Arbeidsomstandigheden van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, Postbus 100, 2100 AC Heemstede;

- c. de werkgever stelt de arbodienst waarbij de onderneming is aangesloten vooraf op de hoogte van het voornemen een werkweek van 4 x 9,5 uur in te stellen en vraagt advies over de geschiktheid van de betrokken werknemers;
- d. de arbodienst begeleidt de werknemers die in een rooster van 4 x 9,5 uur werken;
- e. indien een werknemer op basis van een door de arbodienst te geven oordeel ongeschikt wordt bevonden om (nog langer) in een rooster van 4 x 9,5 uur te werken, dan zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar andere passende werkzaamheden;
- f. de werknemer die in dit rooster werkt, verwerft per werkweek een half uur extra roostervrije tijd;
- g. in onderstaand schema is het aantal vakantiedagen en roostervrije dagen opgenomen:

Werkdagen in uren	Vakantiedagen	Vertrekpunt dagen op jaarbasis	Roostervrije dagen 2008-2010	Reservedagen
9,5	19,2 (19,2 dagen × 9,5 uur)	184	7*	-
* = 7 dagen van 9,5 uur (de werknemer die in een schema van 4 x 9,5 uur werkt heeft bovendien nog recht op 0,5 uur extra roostervrije tijd per week)				

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

6. Werkweken met tijdelijke afwijkende arbeidsduur

- a. Met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 36 kan de werkgever werkweken vaststellen waarin tijdelijk van de normale arbeidsduur, dan wel de veranderde normale arbeidsduur, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt afgeweken. De arbeidsduur van de werkweken met een tijdelijke afwijkende arbeidsduur dient gemiddeld gelijk te zijn aan de normale arbeidsduur, dan wel de veranderde normale arbeidsduur. In het kader van deze regeling zal de arbeidsduur ten hoogste 45 uur per week bedragen. Hierbij geldt dat in het kader van deze regeling maximaal 2 werkdagen per week kunnen worden vastgesteld met een duur van maximaal 10 uur per dag. De overige vast te stellen dagen kennen een maximumduur van 9 uur per dag.

Op basis van deze regeling kunnen met ingang van 1 januari 2009 op 12 maandsbasis 80 uren boven of beneden de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur worden vastgesteld.

- b. Van deze afwijkende werkweken zullen roosters worden opgesteld en in de onderneming kenbaar worden gemaakt. De werkgever zal de startdatum van de toepassing van de regeling eveneens expliciet kenbaar maken.
- c. Indien werkweken worden vastgesteld met een aantal uren boven of beneden de overeengekomen arbeidsduur, zullen binnen een redelijke termijn tevens de werkweken worden vastgesteld met een evenredig minder of meer aantal uren.

- d. Gedurende de afwijkende werkweken zal de werknemer een loon ontvangen, dat gelijk is aan het loon berekend op basis van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.
- e. Op de uren, waarop arbeid wordt verricht buiten de grenzen van de arbeidsduur die overeenkomstig dit artikel zijn vastgelegd, blijft artikel 24 van toepassing. Indien in het kader van deze regeling sprake is van (gedeeltelijk) ontbreken van compensatie van gewerkte uren boven de overeengekomen arbeidsduur binnen de daartoe gestelde termijn van 12 maanden, is voor wat betreft die laatstgenoemde uren eveneens artikel 24 van toepassing, echter met dien verstande dat deze uren 12 maanden na de start van de toepassing van de regeling worden afgerekend.

Toelichting

Voorbeeld 1

Uren die de werknemer werkt boven de in dit artikel bepaalde grens van 80 uur, worden aangemerkt als overwerk en overeenkomstig artikel 24 afgerekend.

Voorbeeld 2

Indien in het kader van deze regeling gedurende een bepaalde periode meer uren zijn gewerkt dan de reguliere arbeidsduur per week kan dit binnen 12 maanden worden gecompenseerd. Indien de 'meeruren' niet worden gecompenseerd met 'minderuren' binnen 12 maanden na het starten van de regeling, worden de 'meeruren', aangemerkt als overwerk en overeenkomstig artikel 24 afgerekend.

7. Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

Met een vierdaagse werkweek wordt bedoeld dat werknemers gedurende alle werkbare weken in staat worden gesteld 4 dagen te werken. De vierdaagse werkweek is derhalve gerealiseerd wanneer de werknemer vier dagen werkt ongeacht of dit het gevolg is van een feestdag dan wel een andersoortige vrije dag die in die week valt. De bedoeling van een vierdaagse werkweek is dat voor werknemers van 55 jaar en ouder langer doorwerken na die leeftijd mogelijk wordt gemaakt door de wekelijkse arbeidsduur te verkorten en de rusttijden te verlengen.

- a. Werknemers van 55 jaar en ouder worden in staat gesteld 4 dagen per week te werken. Werknemers van 55 jaar en ouder die werken in een rooster van 4 x 9,5 uur hebben tevens het recht een werkweek te realiseren met een kleiner aantal uren overeenkomstig de verhouding zoals bedoeld in de vorige zin. Voorwaarde voor laatstgenoemd recht is dat dit kan worden gerealiseerd op een wijze die past binnen het rooster en het arbeidspatroon van de onderneming. Hetgeen hieronder is bepaald met betrekking tot de vierdaagse werkweek geldt tevens voor de wijze waarop een werkweek met een kleiner aantal uren kan worden gerealiseerd, zoals bedoeld in de tweede zin van dit lid.
- b. Voor het realiseren van deze vierdaagse werkweek kunnen werknemers van 55 jaar en ouder alle niet vastgestelde vakantie- en roostervrije dagen aanwenden.
- c. Werknemers hebben het recht de niet-collectief vastgestelde roostervrije dagen zelf aan te wenden voor de realisatie van deze vierdaagse werkweek.
- d. Op verzoek van de werknemer dient de werkgever de werknemer van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen de arbeidstijd individueel te verlengen teneinde

- deze werknemer de mogelijkheid te bieden op die wijze een groter recht op roostervrije dagen op te bouwen. Indien de werkgever niet in staat is aan dit verzoek gehoor te geven dient hij dit beargumenteerd aan te geven.
- e. Voorzover het aanwenden van bovengenoemde dagen niet toereikend is om een vierdaagse werkweek te realiseren, krijgen werknemers van 55 jaar en ouder het recht op onbetaald verlof (kopen van dagen), tenzij tijdelijke zwaarwichtige bedrijfsbelangen van de werkgever de uitoefening van dit recht in de weg staan.
 - f. De prijs voor een dag bedraagt het uurloon, zoals bepaald in artikel 5 CAO vermenigvuldigd met het aantal uren op de werkdag in een onderneming.
 - g. De werknemer die gebruik maakt van onbetaald verlof in het kader van deze regeling bouwt aanspraken op vakantie- en roostervrije dagen op over het voltijdsdienstverband.
 - h. Werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid dagen te kopen, zullen, voor zover noodzakelijk, voor gemiste (vroeg)pensioenopbouw over een maximum van 8% van de jaarpremie (werkgevers- en werknemersdeel) worden gecompenseerd door het Bedrijfspensioenfonds.

De regeling zal als volgt worden gerealiseerd:

De werknemer dient op een bepaald tijdstip, voorafgaand aan enig jaar, aan de werkgever aan te geven of en op welke wijze hij gebruik wenst te maken van bovenstaande regeling. Indien de werknemer overgaat tot het kopen van dagen (onbetaald verlof) zal voor aanvang van dat jaar het onbetaald verlof worden verrekend met het jaarloon waarna het aangepaste jaarloon voor dat volgende jaar kan worden vastgesteld. De werknemer zal een maandelijks gelijk loonbedrag ontvangen.

Op een nader te bepalen tijdstip dient het rooster in dit verband in goed overleg tussen werkgever en werknemer 1 keer per jaar te worden vastgesteld. (Zo zou bijvoorbeeld overeengekomen kunnen worden dat de werknemer 1 keer per 4 weken een dag onbetaald verlof opneemt.)

Indien de werkgever gebruik maakt van zijn veto met betrekking tot de vaststelling van het rooster dient deze hiertoe argumenten aan te voeren. Eventueel kan bij een geschil tussen werkgever en werknemer in dit verband beroep worden gedaan op de Vakraad.

Indien een werknemer ziek is op een collectieve roostervrije dag leidt zulks tot een verval van die dag. Indien de werknemer ziek is op een vakantiedag dan wel op een niet-vestigingsroostervrije dag leidt zulks niet tot het verval van die dag.

8. Flexibilisering vrije dagen

Om een grotere mate van flexibilisering van arbeidstijd mogelijk te maken kunnen werkgevers en werknemers overeenkomen dat verkoop van dagen (roostervrij/vakantie) van de werknemer aan de werkgever plaatsvindt. Hieronder is uiteengezet op welke wijze dit kan geschieden met inzet van roostervrije dagen en (bovenwettelijke) vakantiedagen en in welke verhoudingen dit is toegestaan.

- a. Werkgever en werknemer kunnen jaarlijks afspreken dat de werknemer, indien hij dit wil, zijn roostervrije dagen, of een deel daarvan, verkoopt aan de werkgever. Alle roostervrije dagen kunnen worden verkocht aan de werkgever, met uitzondering van de dagen die zijn aangegeven als reservedag.

- b. De bovenwettelijke vakantiedagen kunnen door de werknemer aan de werkgever worden verkocht. De dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken op grond van artikel 29 lid 2 sub b ('senioren-dagen') kunnen in het jaar waarin de aanspraak ontstaat niet worden verkocht.
- c. De prijs voor een dag bedraagt het uurloon, zoals bepaald in artikel 5 vermenigvuldigd met het aantal uren op de werkdag in de onderneming.

Indien een werknemer ziek is op een collectieve roostervrije dag leidt zulks tot een verval van die dag. Indien de werknemer ziek is op een vakantiedag dan wel op een niet-vastgestelde roostervrije dag leidt zulks niet tot het verval van die dag.

Toelichting I

Zie voor de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen artikel 7:634 van bijlage VII.

Toelichting II

Indien uit de toepassing van artikel 22 lid 7 voortvloeit dat extra (vroeg)pensioenpremie dient te worden gestort bij het Pensioenfonds, dient de werkgever hiervoor zorg te dragen. Bij Syntrus Achmea tel. 020-6072355 zijn formulieren verkrijgbaar waarmee dit gerealiseerd kan worden. Syntrus Achmea kan op aanvraag berekenen welke invloed de extra storting op de opbouw van het (vroeg)pensioen heeft.

ARTIKEL 23 - ARBEID OP ZATERDAG

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

ARTIKEL 24 - OVERWERK EN ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN

I. Overwerk

- a. In zeer bijzondere omstandigheden, al naar gelang de bedrijvigheid en de toestand van de arbeidsmarkt in de regio, kan de werkgever van de werknemers overwerk verlangen. Indien dit redelijkerwijs mogelijk is, dient over het verrichten van overwerk tijdig met de betrokken werknemers overleg te worden gevoerd. In ondernemingen die verplicht zijn een medezeggenschaporgaan in te stellen, wordt het in de vorige volzin bedoelde overleg geacht te zijn gevoerd indien over het te verrichten overwerk overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gevoerd is.
- b. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de in de onderneming normaal geldende wekelijkse arbeidsduur, tenzij het bepaalde in artikel 22 lid 6 van toepassing is.
- c. De overuren zullen zoveel mogelijk onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone arbeidstijd.

- d. Werknemers in de leeftijd van 16 en 17 jaar oud mogen slechts overwerk verrichten, als sprake is van werkzaamheden buiten fabriek of werkplaats, het aantal uren overwerk per vier weken niet groter is dan 10 en het totaal aantal gewerkte uren per vier weken niet groter is dan 160.
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- e. Behoudens in spoedeisende gevallen zal het de werkgever niet toegestaan zijn overwerk op een zaterdag te verlangen, zolang de mogelijkheden daartoe op andere werkdagen niet zijn uitgeput.
- f. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding bij overwerk. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer of de vergoeding voor overwerk wordt uitbetaald in de vorm van geld dan wel in de vorm van onbetaald verlof.
- g. De vergoeding in de vorm van betaald verlof zal overeenkomen met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald.

Voor het opnemen van het door overwerk verkregen betaald verlof geldt dat de werkgever in overleg met de werknemer het tijdstip bepaalt waarop het verlof zal worden genoten.

- h. In een week waarin overuren zijn gemaakt zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarvoor een overwerktoeslag moet worden betaald.
- i. De vergoedingen (zie het schema):
 - a. Voor overwerk ontvangen de werknemers een toeslag van 25% op het uurloon, behalve wanneer wordt overgewerkt met toepassing van een van overheidswege goedgekeurde algemene inhaalregeling;
 - b. voor overwerk op zaterdag en tussen 23.00 en 5.00 uur ontvangen de werknemers een toeslag van 50% op het uurloon;
 - c. voor arbeid op zondag zullen de werknemers een toeslag van 100% op het uurloon ontvangen;
 - d. voor arbeid op een feestdag genoemd in lid 2 zullen de werknemers een toeslag van 200% op het uurloon ontvangen.
- j. Zodra het aantal overwerkuren per kalenderkwartaal meer dan 31 uur bedraagt en voor werknemers die hun arbeid geheel of ten dele buiten de plaats waar de arbeid normaliter plaatsvindt verrichten meer dan 44 uur bedraagt, ontvangen de werknemers een toeslag van 40% op het uurloon voor de uren overwerk boven de grens van 31 en 44 uur. Voorzover deze uren overwerk boven de grens van 31 uur en 44 uur per kalenderkwartaal tussen 23.00 uur en 5.00 uur dan wel op zaterdag worden gemaakt, ontvangen de werknemers een toeslag van 65% op het uurloon.

2. Arbeid op zondag en feestdagen

Een werknemer kan niet worden verplicht tot arbeid op zondag of de feestdagen (Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd). De uren die gewerkt worden op deze dagen worden aangemerkt als overwerk.

3. Schema vergoedingen

Toeslagen

Overwerk tussen 5.00 uur en 23.00 uur	25%
Voor de uren overwerk tussen 5.00 uur en 23.00 uur boven de grens van 31 uur en 44 uur per kalenderkwartaal	40%
Overwerk tussen 23.00 uur en 5.00 uur	50%
Overwerk op zaterdag	50%
Voor de uren overwerk tussen 23.00 uur en 5.00 uur en op zaterdag boven de grens van 31 uur en 44 uur per kalenderkwartaal	65%
Arbeid op zondag	100%
Arbeid op feestdagen genoemd in lid 2	200%

ARTIKEL 25 - OVERWERK CHAUFFEURS EN BIJRIJDERS

De leden 1 en 2 van artikel 24 zijn, met uitzondering van lid 1 onder j, overeenkomstig van toepassing op werknemers in de functie van chauffeur en/of bijrijder, zoals bedoeld in bijlage I, met dien verstande dat:

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

ARTIKEL 26 - PLOEGDIENST EN VERSCHOVEN DIENST

I. Ploegdienst

- a. Onder ploegdienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in wisselende diensten op basis van een vastgesteld patroon.
- b. Indien in een tweeploegdienst wordt gewerkt, een morgen- en een middagdienst tussen 5.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het loon over de in ploegdienst gewerkte tijd worden betaald.
- c. Indien in een tweeploegdienst met een nachtdienst moet worden gewerkt, zal aan de werknemers in de nachtdienst 30% toeslag op het loon over de gewerkte tijd worden betaald.
- d. Indien in een drieploegdienst moet worden gewerkt, zal aan de werknemers van de morgen- en middagdienst 15% en aan de werknemers van de nachtdienst 30% toeslag op het loon over de gewerkte uren worden betaald, met dien verstande dat het aantal gewerkte uren aangevuld wordt tot de in de onderneming normaal geldende wekelijkse arbeidsduur.
- e. Na overleg met de werknemer is de werkgever gerechtigd deze toeslag niet of gedeeltelijk uit te betalen en in plaats daarvan de duur van de in ploegdienst te werken tijd evenredig te verminderen.
- f. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden te werken in ploegdiensten, dan wel in nachtdiensten.

2. Verschoven diensten

- a. Onder verschoven diensten wordt verstaan niet-wisselende ploegendiensten en verschoven uren.
- b. Voor de gewerkte uren in een verschoven dienst die vallen tussen 6.00 uur en 18.00 uur geldt geen toeslag. Uitsluitend voor de gewerkte uren die vallen tussen 5.00 uur en 6.00 uur en 18.00 uur en 23.00 uur geldt een toeslag op het loon van 15%.

ARTIKEL 27 – NACHTARBEID

Indien door bijzondere omstandigheden buiten die bedoeld in artikel 22 lid 1 onder b alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, zal voor de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur een toeslag van 50% op het loon over de gewerkte uren worden betaald. Het in artikel 26 lid 1 onder f gestelde ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder geldt ook voor het verrichten van nachtarbeid.

ARTIKEL 28 - FEESTDAGEN

1. Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, wordt niet gewerkt, tenzij er sprake is van overwerk.
2. Indien op de in het eerste lid genoemde feestdagen niet wordt gewerkt, ontvangt de werknemer het inkomen dat hij verdiend zou hebben, wanneer deze feestdagen normale werkdagen zouden zijn geweest met dien verstande, dat voor vergoeding in aanmerking komen de werkelijk gederfde uren op basis van de ten tijde van deze feestdagen in de onderneming normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 22 lid 1 onder a.
3. Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op basis van het voor de werknemer op de betreffende dag(en) geldende uurloon, vermeerderd met het gemiddelde toeslagpercentage van artikel 26 dat de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal heeft verdiend.
Voor werknemers, wier gemiddeld uurinkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijkgesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers die gedurende de bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere leeftijdsklasse, wordt het inkomen berekend op grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag(en) geldende uurloon, vermeerderd met het gemiddelde gedurende bedoelde periode verdiende toeslagpercentage.
4. De werknemer die werkt in de nacht tussen een feestdag en de daaraan voorafgaande dag, heeft recht op een vrije dag ter vervanging van de vrije feestdag, die hij vanwege zijn nachtdienst niet heeft kunnen genieten.

Aanbeveling

Aanbevolen wordt om werknemers met een niet-christelijke religie snipperdagen of roostervrije dagen op te laten nemen op hun religieuze feestdagen.

HOOFDSTUK 5

Vakantie, vakantietoeslag, kort verzuim en verlof

ARTIKEL 29 - VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG, KORT VERZUIM EN VERLOF

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 7:634 tot en met 7:645 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag, geldt ten aanzien van vakantie en vakantietoeslag, voorzover daarvan in dit artikel niet wordt afgeweken, het volgende.

1. Vakantiejaar

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

2. Aanspraken op betaalde vakantie

- a. De werknemer verwerft over het volledige vakantiejaar aanspraak op 24 vakantiedagen.
- b. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft over het volledige vakantiejaar aanspraak op 6 extra vakantiedagen. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Naar keuze van deze werknemer verleent de werkgever doorbetaald of onbetaald verlof.
- c. De werknemer die de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt en daarna blijft doorwerken, heeft, onverminderd hetgeen is bepaald in het vorige lid, elk jaar recht op 1 extra vakantiedag per vakantiejaar gedurende welke de werknemer zijn arbeid blijft verrichten na zijn 61e jaar, met een maximum van 4 vakantiedagen. Derhalve ontstaat voor de werknemer van 61 jaar recht op 1 extra vakantiedag, voor de werknemer van 62 jaar recht op 2 extra vakantiedagen, voor de werknemer van 63 jaar recht op 3 extra vakantiedagen en voor de werknemer van 64 jaar recht op 4 extra vakantiedagen.
- d. De werknemer verwerft zodra hij 25 jaar, respectievelijk 40 jaar, in dienst is van dezelfde werkgever, per volledig vakantiejaar aanspraak op 2, respectievelijk 3 werkdagen extra vakantie per volledig vakantiejaar.
Voor de bepaling van het totaal aantal dienstjaren met het oog op de extra vakantie wegens 25-jarig, respectievelijk 40-jarig dienstverband zal de tijd, doorgebracht in militaire dienst, als effectieve diensttijd worden aangemerkt.

3. Vakantie-aanspraken naar verhouding

De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, verwerft aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar dat hij in dienst is. Zijn aanspraak wordt tot in uren nauwkeurig berekend.

Op dezelfde wijze worden de aanspraken op extra vakantie berekend, indien de betrokken werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt. Hetzelfde geldt, wanneer de omstandigheid op grond waarvan de aanspraak op extra vakantie bestaat, zich in de loop van het vakantiejaar voordoet.

Werknemers die in deeltijd werken verwerven hun aanspraken in verhouding tot de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur.

4. Aanspraken op vakantie bij het niet-verrichten van arbeid

- a. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op loon heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing wanneer niet wordt gewerkt wegens:
 - arbeidsongeschiktheid, tenzij deze door de werknemer met opzet is veroorzaakt;
 - het genieten van verlof (in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen vakantie);
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan bijeenkomsten of cursussen, georganiseerd door de Vakvereniging waarvan de werknemer lid is;
 - onvrijwillige werkloosheid (tijdelijke werktijdverkorting);
 - zwangerschap of bevalling.
- c. In geval van arbeidsongeschiktheid worden aanspraken op vakantie verworven over de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Tijdvakken, die elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen, worden daarbij samengeeld.
- d. Voor werknemers, die wegens arbeidsongeschiktheid slechts gedurende een gedeelte van de tijd de bedongen arbeid niet verrichten, geldt het onder c bepaalde niet. Zij bouwen vakantiedagen op in verhouding tot de gewerkte tijd.
- e. De onder b verworven aanspraken vervallen indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer binnen 2 jaar wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, tenzij het vervallen van die aanspraken in gevallen waarin de werknemer een uitkering krachtens de WAO geniet door de Vakraad onredelijk wordt geacht.
- f. De werknemer verwerft aanspraken op vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij krachtens de wet of ingevolge de CAO door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld. Deze bepaling geldt niet voor partieel leerplichtigen (zie artikel 3).
- g. Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer wegens redenen als genoemd onder b, onder f en in lid 19 onder a verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden niet als vakantie.
- h. Het is werkgever en werknemer niet toegestaan bij schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van artikel 7:635 BW waarin de bijzondere opbouw van vakantiedagen wordt geregeld.

5. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Een werknemer, die tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, zodat hij van een gedeelte van deze vakantie geen gebruik kan maken, heeft aanspraak op een aantal vakantiedagen, dat even groot is als het aantal vakantiedagen waarop hij arbeidsongeschikt was.

De aanspraak op vakantiedagen bestaat slechts indien aan de werkgever tijdig de arbeidsongeschiktheid is gemeld (zie bijlage XII) en daarna door het bevoegd orgaan is vastgesteld.

6. Te betalen inkomen

- a. De berekening van het tijdens de vakantie door te betalen inkomen vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 28 lid 2 en 3.

- b. De werknemer, die een recht heeft op doorbetaling van zijn loon in verband met ziekte (zoals genoemd in artikel 31 lid 1 onder a sub 1) of die een ziekingelduitkering geniet krachtens de Ziektewet heeft recht op doorbetaling van een zodanig inkomen over zijn vakantiedagen dat, tezamen met bedoelde uitkering, een inkomen wordt bereikt dat hij bij volledige arbeidsgeschiktheid zou hebben genoten.
- c. De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO, heeft recht op doorbetaling van een zodanig inkomen over zijn tijdens het dienstverband opgebouwde vakantiedagen, dat tezamen met bedoelde uitkering, een inkomen wordt bereikt dat hij bij volledige arbeidsgeschiktheid zou hebben genoten.

7. Opnemen van vakantie

- a. De vakantie, waarop werknemer aanspraak heeft verkregen, wordt opgenomen in de vorm van:
 - aaneengesloten vakantie;
 - snipperdagen;
 - snipperuren.
- b. De werkgevers van interieurbouwbedrijven mogen, indien de werkzaamheden door de sluiting van de bouwrijverheidsbedrijven in de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar geen voortgang kunnen vinden, hun werknemers verplichten voor een gelijke periode vakantie- of snipperdagen op te nemen.

Toelichting

Op vakantie gaan tijdens ziekte.

Een zieke werknemer kan pas na overleg met de arbodienst en met toestemming van de werkgever op vakantie. Zie verder de Controlevoorschriften in bijlage XII.

8. Aaneengesloten vakantie

- a. De aaneengesloten vakantie bestaat uit een periode van 15 werkdagen. Werkgevers en werknemers kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie uit een kortere, doch tenminste 10 werkdagen durende periode zal bestaan.
- b. De begindatum van deze aaneengesloten vakantie wordt in overleg met de betrokken werknemer(s) op een zodanig tijdstip bepaald, dat de vakantie, bijzondere omstandigheden voorbehouden, valt tussen 1 juni en 1 oktober daaropvolgende.
- c. Met inachtneming van artikel 36 kan de werkgever een aaneengesloten vakantie van 5 werkdagen vaststellen in de periode waarin Kerstmis en Nieuwjaar valt.
- d. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Hiervoor kunnen vakantiedagen of rooster vrije dagen worden opgenomen.

9. Snipperdagen

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

10. Collectieve snipperdagen

- a. De werkgever kan met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 36, 3 collectieve snipperdagen per vakantiejaar vaststellen.
Deze beslissing zal voor alle werknemers bindend zijn. Indien over geen enkele dag overeenstemming is te bereiken, is de werkgever bevoegd ten hoogste 1 collectieve snipperdag vast te stellen.
Tegen een dergelijke beslissing kunnen de werknemers via de Vakverenigingen in beroep gaan bij de Vakraad.
- b. Daarnaast kan de werkgever 1 vakantiedag als collectieve snipperdag aanwijzen in de periode gelegen tussen Hemelvaartsdag en Pinksteren.
- c. Tenslotte geldt ook jaarlijks 5 mei als collectieve snipperdag, indien deze dag valt op een werkdag. In dat geval wordt deze collectieve snipperdag ten laste van het totale aantal vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar gebracht. Indien sprake is van een lustrumviering van Nationale Bevrijdingsdag zal deze collectieve snipperdag niet ten laste van het vakantietegoed worden gebracht.

11. Individuele snipperdagen

De niet als collectieve snipperdagen vastgestelde vakantiedagen zijn individuele snipperdagen. Per vakantiejaar moet de werknemer in staat worden gesteld, behoudens gewichtige redenen, ten minste 4 individuele snipperdagen op te nemen. Tenzij de werkgever daarin toestemt kunnen deze dagen niet aaneengesloten door de werknemer worden opgenomen.

Indien er dan nog dagen resterend kunnen deze, in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar, door de werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient als regel een week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.

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

12. Sluiting bedrijf bij aaneengesloten vakantie

De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de jaarlijkse aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die geen aanspraak heeft verworven op de gehele aaneengesloten vakantie, het inkomen door te betalen over de dagen waarop geen aanspraak bestaat.

13. Te veel genoten vakantie

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

14. Vervallen

15. Vervallen

16. Vakantietoelage

- a. De werknemer verkrijgt jegens zijn werkgever aanspraak op een vakantietoelage van 8% over:
 - het inkomen (zie artikel 5) dat de werknemer gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin de vakantietoelage wordt uitbetaald, heeft genoten, met uitzondering van de vakantietoelage zelf;
 - alsmede over de uitkeringen, waarop hij tijdens de arbeidsovereenkomst krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak heeft.
Als inkomen wordt tevens aangemerkt het wegens de redenen genoemd in lid 4 onder b en g (met uitzondering van het genieten van verlof) niet ontvangen inkomen.
- b. De vakantietoelage wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling vóór de vakantie, doch uiterlijk op 30 juni van enig jaar.
- c. De werknemer die conform artikel 31 lid 1 onder a recht heeft op doorbetaling van zijn loon in verband met ziekte of die een ziekgelduitkering geniet krachtens de Ziektewet, heeft recht op betaling van een bedrag aan vakantietoelage, dat gelijk is aan hetgeen hij zou hebben genoten bij volledige arbeidsgeschiktheid.

17. Vakantiedagen bij einde arbeidsovereenkomst

- a. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar dat hij in dienst was, voorzover hij deze vakantie nog niet heeft genoten. Dit geldt onverminderd zijn aanspraak op grond van zijn arbeidsovereenkomst gedurende voorafgaande vakantiejaren voorzover hij deze niet heeft genoten.
Zijn aanspraak wordt tot in uren nauwkeurig berekend. De werknemer heeft wegens de hem bij het einde van de arbeidsovereenkomst toekomende vakantie aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van het inkomen over een tijdvak gelijk aan die vakantie. Daarnaast heeft de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op het op dat moment nog verschuldigde bedrag aan vakantietoelage, overeenkomstig lid 16 onder a.
- b. Zodra de werkgever een ontslagvergunning heeft ontvangen voor een werknemer, kan de werkgever de werknemer verplichten de snipperdagen op te nemen, die hij nog tegoed heeft uit de periode gelegen vóór de 12 maanden voorafgaand aan de ontvangst van de vergunning.
- c. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon blijkt welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen.
- d. De nieuwe werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen de hem bij het einde van de voorafgaande arbeidsovereenkomst uitbetaalde vakantiedagen als verlof zonder behoud van loon op te nemen, voorzover uit een verklaring van de vorige werkgever het aantal uitbetaalde vakantiedagen blijkt. Voor zover de nieuwe werkgever het bedrijf wegens vakantie sluit, kan de werknemer verplicht worden de in de vorige volzin bedoelde verlofdagen tijdens de bedrijfsafsluiting op te nemen.

18. Verlof voor eigen rekening van buitenlandse werknemers

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 lid 8. Voorwaarden zijn dat dit verlof met de werkgever is overeengekomen en het gezin van de werknemer in het land van herkomst woont.

19. Verzuim bij bezoek aan tandarts en dokter

- a. Het verzuim bij tandartsbezoek, doktersbezoek of bezoek aan de fysiotherapeut wordt alleen vergoed indien dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd. Indien het bezoek aan tandarts, dokter of fysiotherapeut niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd, dient dit zoveel mogelijk bij aanvang van de arbeidstijd of bij einde van de arbeidstijd te worden afgesproken. Indien gevraagd dient werknemer de noodzaak van het bezoek aannemelijk te maken. Bij niet tijdige kennisgeving van het verzuim aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger, zal het verzuim niet worden vergoed.
- b. De werkgever kan met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 36 een regeling voor tandartsbezoek, doktersbezoek en bezoek aan de fysiotherapeut vaststellen. Bij deze regeling zal rekening worden gehouden met de plaatselijke en persoonlijke omstandigheden.
- c. Indien er tussen werkgever en werknemers geen regeling is vastgesteld geldt, met inachtneming van het bepaalde onder a, het volgende:
 1. Bij dokters- en tandartsbezoek, fysiotherapie e.d. als de werknemer binnen een straal van 10 kilometer van het bedrijf woont, wordt maximaal 1,5 uur verzuim vergoed.
Indien de werknemer buiten een straal van 10 kilometer van het bedrijf woont wordt maximaal 2,5 uur verzuim vergoed.
 2. Bij het op doktersvoorschrift noodzakelijk bezoek aan een specialist of een medisch consultatiebureau, wordt het werkelijke verzuim met een maximum van een dag vergoed.
 3. Voor noodzakelijk bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, wordt het werkelijke verzuim vergoed.
 4. Voor medische keuring of bezoek aan de bedrijfsarts op verzoek van de werkgever, wordt het werkelijke verzuim plus de vergoeding van reiskosten op basis van artikel 21 lid 3 vergoed.

20. Korte verzuimen

- a. Naast de in artikel 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg (Wet van 16 november 2001) genoemde gevallen van verzuim wordt het inkomen doorbetaald in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende ten hoogste de daarbij vermelde tijd. Het inkomen wordt uitsluitend doorbetaald, indien het verzuim plaatsvindt op dagen waarop in de onderneming wordt gewerkt (derhalve indien de werknemer werkelijk verzuimt).
 1. Bij ondertrouw van de werknemer gedurende 1 dag.
 2. Bij huwelijk van de werknemer gedurende 2 dagen.
 3. Bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, kinderen (stief- en pleegkinderen daaronder begrepen), kleinkinderen, broers of zusters, schoonzusters of zwagers, gedurende 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer; voorts bij het 25, 40, 50 of 60-jarig huwelijk

- van ouders of schoonouders van de werknemer gedurende 1 dag, mits de feestdag wordt bijgewoond.
4. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind (stief- en pleegkinderen daaronder begrepen) of één der ouders of schoonouders, met wie de werknemer samenwoont, van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
 5. Bij overlijden van één der uitwonende ouders, stiefouders of schoonouders of uitwonende eigen of aangehuwde kinderen (stief- en pleegkinderen daaronder begrepen) gedurende 1 dag, alsmede gedurende de dag der uitvaart, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 6. Bij de uitvaart van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen van de werknemer of de echtgeno(o)t(e), de dag der uitvaart mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 7. Bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijd.
 8. Bij ontslag wegens slapte in het bedrijf van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is, gedurende 1 dag voor het zoeken van een andere werkgever.
 9. Bij ongeval over de dag, waarop het ongeval plaatsvond.
 10. Bij deelname aan door de werknemersorganisatie, partij zijnde bij deze overeenkomst belegde congressen, met dien verstande, dat in bedrijven met 10 of minder werknemers ten hoogste 2 mandagen per jaar en in bedrijven met 10 of meer werknemers ten hoogste 5 mandagen per jaar vrijaf zal worden gegeven.
 11. Bij deelname door werknemers van 62 jaar of ouder aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering tot een maximum van vijf werkdagen in de periode vanaf het 62e levensjaar tot aan de beëindiging van het dienstverband.
 12. Met betrekking tot het kort verzuim als bedoeld onder 3, 4, 5 en 6 worden samenwonenden gelijk gesteld aan gehuwden, voorzover de ongehuwde werknemer samenwoont met een ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een notarieel verleden samenlevingscontract heeft of een partnerrelatie heeft die geregistreerd is in de registers van de burgerlijke stand.
- b. De werknemer dient de werkgever, voorzover mogelijk, vooraf tijdig te informeren over het korte verzuim.
- c. In de onder a sub 1 tot en met 12 bedoelde gevallen zijn lid 2 en 3 van artikel 28 van overeenkomstige toepassing.
- d. Naast het onder a sub 10 bedoelde doorbetaalde verlof voor congressen hebben de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van vakbondsvergaderingen, -congressen en -cursussen in verband hiermee recht op onbetaald verlof.
In geval het geven van onbetaald verlof tot onoverkomelijke moeilijkheden in de onderneming leidt, zal in goed overleg tussen de directie en werknemersorganisatie deze kwestie worden geregeld.
- e. In geval van onbetaald verlof als genoemd onder d zal de werkgever op verzoek van de werknemer meewerken aan het doen van een extra storting aan het pensioenfonds via inhouding op het loon.

21. Palliatief verlof

Werkgevers zijn verplicht werknemers onbetaald verlof te geven gedurende maximaal 6 maanden in het kader van de verzorging van een terminaal zieke.

22. Rouwverlof

Werkgevers zijn verplicht werknemers onbetaald verlof te geven gedurende 5 dagen na overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind of één der ouders.

23. Arbeid en Zorg

Ingeval de werknemer een beroep doet op een van de verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg zal de noodzaak van dit beroep moeten worden aangetoond.

24. Verhuisdag

De werknemer die verhuist heeft in de week waarin de verhuizing plaatsvindt, recht op een dag doorbetaald verlof vanwege deze verhuizing. Er bestaat aanspraak op maximaal 1 dag doorbetaald verlof vanwege verhuizing per 5 jaar.

Toelichting

Voor calamiteitenverlof en ander verlof voor kort verzuim alsmede kraamverlof zie bijlage VII.

HOOFDSTUK 6

Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden

ARTIKEL 30 - ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Verzuimsteunpunt Meubelindustrie (maatwerkregeling)

- a. Er wordt een Verzuimsteunpunt Meubelindustrie opgericht dat werkgevers en werknemers zal bijstaan in de verplichtingen zoals omschreven in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, gewijzigd op 1 juli 2005.
- b. Het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie zal, mede door inschakeling van derden, waaronder gecontracteerde partners, zorgdragen voor deskundige bijstand conform artikel 14 lid 1a (toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie), lid 1b (begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten), lid 1c (arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuring) en lid 1d (arbeidsomstandighedensprekkuur) van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, gewijzigd op 1 juli 2005.
- c. Voor werkgevers die zich voor deskundige bijstand als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 aansluiten c.q. hebben aangesloten bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie is hiermee de werknemersinstemming geregeld en is niet langer sprake van een verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst op grond van artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, gewijzigd op 1 juli 2005. Voor werkgevers met een ondernemingsraad of PVT geldt echter dat voor aansluiting bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie schriftelijke overeenstemming met de OR, respectievelijk PVT, dient te bestaan.

2. Arbodienst (vangnetregeling)

- a. De werkgever die geen gebruik maakt van de regeling zoals omschreven in artikel 14 lid 8 Arbeidsomstandighedenwet 1998, gewijzigd op 1 juli 2005 (maatwerkregeling), is verplicht zich met betrekking tot de taken als genoemd in artikel 14, eerste lid Arbeidsomstandighedenwet 1998, gewijzigd op 1 juli 2005, te laten bijstaan door een arbodienst. In dat geval geldt naast hetgeen wettelijk is bepaald het volgende. De arbodienst dient te werken onder verantwoordelijkheid van een geregistreerde bedrijfsarts en dient in staat te zijn tenminste het volgende pakket van diensten te leveren:
 - keuring van werknemers, tenminste éénmaal per drie jaar;
 - het geven van voorlichting in het bedrijf over arbeidsomstandigheden;
 - het verrichten van periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek;
 - het verrichten van werkplekonderzoek;
 - het inventariseren en adviseren omtrent werkdruk in de onderneming;
 - het opstellen van een activiteitenplan samen met de werkgever, ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de onderneming;
 - het verlenen van medewerking aan eventueel onderzoek dat op bedrijfstakniveau plaatsvindt naar ziekteverzuim(-bestrijding) en arbeidsomstandigheden.
- b. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging dient één keer per jaar door de arbodienst te worden geïnformeerd over haar bevindingen in de onderneming. Indien binnen de onderneming geen OR of PVT aanwezig is dienen de

preventiemedewerker en de betrokken werknemers ter zake te worden geïnformeerd.

Toelichting

Voor Arbeidsomstandighedenwet 1998 zie bijlage XIV.

3. Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

- a. Werkgevers in de Meubelindustrie kunnen gebruik maken van de Risico Inventarisatie en Evaluatie Meubelindustrie 2006.
- b. Voor werkgevers die zich hebben aangesloten bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie, zoals beschreven in lid 1, geldt, indien zij gebruik maken van de RI&E voor de Meubelindustrie 2006, voor de toetsing van de uitkomst van de RI&E, het volgende regime:
 - voor werkgevers met 0 t/m 10 werknemers in dienst is geen toets nodig;
 - voor werkgevers met 11 t/m 25 werknemers in dienst volstaat een lichte toets door een gecertificeerde kerndeskundige;
 - voor werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst, volstaat een lichte toets door een gecertificeerde kerndeskundige mits de preventiemedewerker de opleiding preventiemedewerker Meubelindustrie (zoals genoemd in lid 5) heeft gevolgd. Indien de preventiemedewerker die opleiding niet heeft gevolgd is een zware toets door een gecertificeerde kerndeskundige noodzakelijk.
- c. Voor bedrijven die niet zijn aangesloten bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie en daarmee vallen onder de Vangnetregeling, zoals beschreven in lid 2, geldt, indien zij gebruik maken van RI&E voor de Meubelindustrie 2006, voor de toetsing van de uitkomst van de RI&E, het volgende regime:
 - voor werkgevers met 0 t/m 10 werknemers in dienst, is geen toets nodig;
 - voor werkgevers met 11 t/m 25 werknemers in dienst, volstaat een lichte toets door de arbodienst;
 - voor werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is een zware toets door de arbodienst noodzakelijk.

4. Ziekteverzuimregistratie

De werkgever zal een registratie bijhouden van het ziekteverzuim van de werknemers in de onderneming. De gegevens, die beschikbaar komen op basis van de registratie zullen ter beschikking worden gesteld aan de arbodienst, waarbij de werkgever is aangesloten. Indien de werkgever is aangesloten bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie geldt laatstgenoemde verplichting niet.

5. Arbeidsomstandigheden en preventiemedewerker

- a. De werkgever dient regelmatig, doch minstens eenmaal per jaar met zijn werknemers te overleggen over de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid in de onderneming.
- b. Er is een cursus ontwikkeld voor de preventiemedewerker die werkzaam is binnen de Meubelindustrie. In de jaren na de aanstelling van de preventiemedewerker

heeft hij recht op een scholingsdag per jaar in verband met zijn activiteiten als preventiemedewerker.

De preventiemedewerker die een scholingsdag bijwoont heeft recht op doorbetaling van zijn loon. De kosten van de scholingsdag worden door de werkgever gedragen. De werkgever heeft echter aanspraak op vergoeding van de kosten van de scholingsdag door de Stichting Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Leden van ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordiging hebben uit hoofde van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet op de ondernemingsraden recht op scholingsdagen. Voor hen is het bepaalde onder b niet van toepassing.

- c. De preventiemedewerker zal uit hoofde van zijn functie niet in zijn positie in de onderneming worden benadeeld.

6. Cursus veilig en gezond werken

Productiemedewerkers die nieuw intreden in de bedrijfstak en geen beroepsopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs hebben gevolgd, zijn verplicht binnen 3 maanden na aanstelling een cursus veilig en gezond werken te volgen. Voor het volgen van deze cursus wordt een roostervrije dag afgeboekt.

7. MAC-waarde houtstof

- a. Sinds 1 januari 1996 geldt een MAC-waarde houtstof van 2 mg/m³. Handhaving van de MAC-waarde wordt door de Arbeidsinspectie uitgevoerd.
- b. De werkgever zal bij de aanschaf van nieuwe machines streven naar een zo laag mogelijke uitstoot van houtstof, waarbij in ieder geval gestreefd wordt naar een MAC-waarde van 1 mg/m³, mits technisch en bedrijfseconomisch haalbaar.

8. Deeltijdarbeid

Werknemers die arbeidsongeschikt worden of volgens het oordeel van de bedrijfsarts van de arbodienst en/of de verzekeringsgeneeskundige van de Uitvoeringsinstelling (UWV) arbeidsongeschikt dreigen te worden bij voltijd vervulling van hun functie, hebben het recht werkzaamheden in deeltijd te vervullen indien naar het oordeel van de betrokken werknemer en de werkgever passende werkzaamheden voorhanden zijn. Hierbij geldt, dat één en ander redelijkerwijze inpasbaar moet zijn in de onderneming.

9. Tilhulpmiddelen

Werkgevers en werknemers wordt aanbevolen te voorkomen dat er meer dan 25 kilogram per persoon aan materiaal wordt getild zonder dat gebruik wordt gemaakt van tilhulpmiddelen.

10. Gehoorplastieken

De werkgever is verplicht aan werknemers die bloot staan aan lawaai gehoorplastieken te verschaffen. Voor niet productiepersoneel en personeel dat niet in een lawaaizone werkzaam is wordt in overleg met de arbodienst bepaald of gehoorbescherming noodzakelijk is.

In overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbofunctionaris en betrokken werknemers kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het verstrekken van gehoorplastieken/bescherming.

11. Schoonhouden werkplek

De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen zijn werkplek en de machines onder werktijd schoon te houden.

12. Bedrijfs hulperverlener

In een onderneming met zeer verspreid liggende afdelingen, waar meer dan 10 werknemers werkzaam plegen te zijn, dient ten minste een bedrijfs hulperverlener per afdeling aanwezig te zijn. Zie voor het wettelijk vereiste aantal bedrijfs hulperverleners bijlage X en artikel 13 lid 5 voor de toeslag.

Toelichting Fysimeubel

Teneinde op snelle wijze binnen de onderneming te kunnen inventariseren de mate waarin werknemers binnen de onderneming fysiek belast worden en welke mogelijke alternatieven en/of hulpmiddelen daarvoor bestaan, is er specifiek op de meubelindustrie gerichte software – genaamd Fysimeubel - ontwikkeld in het kader van het Arboconvenant Meubelindustrie. Met dit programma worden de risico's per functie in kaart gebracht. De alternatieven en/of hulpmiddelen kunnen er in veel gevallen voor zorgen dat zwaar werk – ofwel fysieke belasting - wordt voorkomen. U kunt de software downloaden via de website van het Arboconvenant: www.gewoondoen.nu.

HOOFDSTUK 7

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid of overlijden, controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 31 - UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID OF OVERLIJDEN, CONTROLEVOORSCHRIFTEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

I. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- a. 1. Uitkering bij ziekte
 - De uitkering bij ziekte door of vanwege de werkgever geschiedt gedurende een periode van maximaal 104 weken, te rekenen vanaf de dag waarop de ziekmelding heeft plaatsgevonden. Met inachtneming van hetgeen hierna onder het derde gedachtstreepje is bepaald, geldt dat de werknemer gedurende de eerste 52 weken recht behoudt op 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Vanaf week 53 bedraagt de uitkering 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Over daadwerkelijk gewerkte uren, gedurende welke de bedongen arbeid danwel passende arbeid wordt verricht, geldt, in afwijking van hetgeen is bepaald in de vorige volzin, dat de werknemer vanaf week 53 recht heeft op 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Over de overige uren heeft de werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Bij elke derde en volgende ziekmelding per kalenderjaar geldt dat de uitkering gedurende maximaal vier weken gelijk is aan 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Het voorgaande luidt uitzondering indien de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de bedrijfsarts het gevolg is van een bedrijfsongeval of een chronische ziekte.
 - De loondoorbetaling in geval van ziekte door eigen schuld of toedoen mag gedurende de eerste 52 weken worden beperkt tot 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Van arbeidsongeschiktheid door eigen schuld of toedoen is sprake indien door een bedrijfsarts is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid een gevolg is van activiteiten waarvan de werkgever op verschillende data schriftelijk heeft aangegeven dat de werknemer deze dient te staken omdat zij in het verleden zodanige schade toebrengen aan de werknemer dat als gevolg daarvan arbeidsongeschiktheid ontstond.
 - De uitkering bij ziekte door of vanwege de werkgever zal niet meer bedragen dan het maximum dagloon, bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
 - Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.
2. Aanvulling/sanctie 3^e ziektejaar
 - UWV kan op basis van artikel 71 a lid 9 WAO een tijdvak vaststellen, gedurende welke de werknemer jegens zijn werkgever recht heeft op loon op grond van artikel 7:629 BW indien blijkt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de daar genoemde verplichtingen of blijkt dat deze onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Dit tijdvak kan maximaal 52 weken bedragen. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum-dagloon, bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, heeft de werknemer gedurende dat

tijdvak recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

- Indien vaststaat dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht terwijl vaststaat dat de werknemer zelf wel voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, dient de werkgever de eerste 4 maanden van dit door UWV vastgestelde tijdvak, de werknemer het loon te betalen dat gelijk is aan het loon van de werknemer.
 - Een bindend oordeel omtrent de reïntegratie-inspanningen in verband met de door de werkgever te betalen aanvulling op het door UWV vastgestelde tijdvak als hierboven genoemd, wordt geacht door UWV te zijn gedaan met de beslissing dat de loondoorbetalingsverplichting op basis van artikel 71a lid 9 WAO met een bepaald tijdvak dient te worden verlengd. Zodra door CAO-partijen een geschillencommissie wordt opgericht waar geschillen kunnen worden behandeld inzake de door partijen verrichte reïntegratie-inspanningen, is deze geschillencommissie bevoegd een bindend oordeel uit te spreken omtrent de reïntegratie-inspanningen van partijen. Deze uitspraak heeft alleen gevolgen voor de door de werkgever te betalen aanvulling als genoemd onder het 2e gedachtes-treepje van dit artikellid.
- b. Aanvullende en extra arbeidsongeschiktheidsuitkeringen: de invaliditeitspensioen-regeling
1. WAO-min uitkering: de aanvullende uitkering

Werknemers die op of na 26 januari 1994 aanspraak hebben verkregen op een uitkering krachtens de WAO/AAW hebben recht op een aanvulling op de zogenaamde vervolguitkering. De WAO/AAW uitkering en de aanvulling hierop bedragen gezamenlijk echter niet meer dan 70% van het dagloon waarop de WAO/AAW uitkering is gebaseerd.

Deze aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering of WAO-min uitkering wordt uitgekeerd door het Bedrijfspensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.

De premie voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering komt voor rekening van werknemers, echter met dien verstande dat werkgevers een bijdrage leveren in de premiebetaling. De jaarlijkse werkgeversbijdrage is gefixeerd op een vast percentage van de bruto loonsom. De werkgever is belast met de inhouding en afdracht van de werknemers- en werkgeversbijdrage in de premie.

Per 1 januari 1997 is in verband met een overschot in het Invaliditeitspensioenfonds de premie op nul gezet.

De verplichting tot premiebetaling respectievelijk tot het bijdragen in de premiebetaling eindigt, zodra de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
 2. WAO-plus uitkering: de extra uitkering

Werknemers die aanspraak hebben verkregen op een uitkering krachtens de WAO/AAW, hebben onverminderd het bepaalde in lid 1 onder b sub 1 van dit artikel recht op een extra uitkering. De extra arbeidsongeschiktheidsuitkering of WAO-plus uitkering wordt uitgekeerd door het Bedrijfspensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. De WAO-plus uitkering kent de maandelijkse extra uitkering en de jaarlijkse eenmalige uitkering.

a. WAO-plus: de maandelijkse extra uitkering

1. Gedurende het eerste uitkeringsjaar is de WAO-plus extra uitkering conform onderstaande tabel.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Suppletie in het 1 ^e jaar	Totaal uitkeringspercentage van het dagloon
80 – 100%	10 %	80%
65 – 80%	14,25%	65%
55 – 65 %	8 %	50%
45 – 55%	5 %	40%
35 – 45%	2 %	30%
25 – 35%	0 %	21%*
15 – 25%	0 %	14%*
* = wettelijk percentage		

2. Gedurende het tweede, derde en vierde uitkeringsjaar is de extra uitkering conform onderstaande tabel.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Suppletie in 2e, 3e en 4e jaar	Totaal uitkeringspercentage van het dagloon
80 - 100%	5 %	75%
65 - 80%	10,25%	61%
55 - 65 %	5 %	47%
45 - 55%	3 %	38%
35 - 45%	0 %	28%*
25 - 35%	0 %	21%*
15 - 25%	0 %	14%*
* = wettelijk percentage		

b. WAO-plus: de jaarlijkse eenmalige uitkering

De werknemer die een uitkering ontvangt krachtens de WAO/AAW heeft recht op een eenmalige uitkering, indien hij:

- op 1 oktober van het desbetreffende kalenderjaar is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45 - 55% of hoger;
- geen recht heeft op de hiervoor in dit artikel genoemde maandelijkse WAO-plus extra uitkering.

Met ingang van 1 januari 2008 bedraagt de uitkering:

- indien het dagloon per 1 oktober 2007 minder bedraagt dan € 77,77 bij een arbeidsongeschiktheidsklasse van:

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Uitkering bij dagloon tot € 77,77
45 - 55%	€ 325,-
55 - 65%	€ 390,-
65 - 80%	€ 450,-
80 - 100%	€ 520,-

- Indien het dagloon per 1 oktober 2007 € 77,77 of meer bedraagt, bij een arbeidsongeschiktheidsklasse van:

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Uitkering bij dagloon van € 77,77 en meer
45 - 55%	€ 130,-
55 - 65%	€ 195,-
65 - 80%	€ 260,-
80 - 100%	€ 325,-

De uitkering wordt uitbetaald in december. De dagloongrens wordt jaarlijks per 1 oktober geïndexeerd met de loonsverhogingen van artikel 13 van de voorafgaande 12 maanden.

De premie voor de extra arbeidsongeschiktheidsuitkering bedraagt in 2007 0,32% van het inkomen als bedoeld in artikel 5 van deze CAO. Daarvan komt 0,16% voor rekening van werknemers en 0,16% voor rekening van werkgevers. De werkgever is belast met in houding en afdracht van de werknemers- en werkgeversbijdrage in de premie.

Per 1 januari 2008 is de premie op nul gesteld.

- c. Van het in dit artikel bepaalde kan worden afgeweken, indien in een onderneming reeds regelingen inzake bovenwettelijke uitkeringen gelden, die - hoewel andersluidend - aan het in dit artikel bepaalde ten minste gelijkwaardig kunnen worden geacht.

3. IVA-uitkering

Werknemers die op of na 1 januari 2006 aanspraak hebben gekregen op een uitkering Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA) ontvangen een invaliditeitspensioen van 5% als aanvulling op de IVA-uitkering. Deze aanvulling wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald.

Toelichting invaliditeitspensioenregeling

Informatie over bovenstaande invaliditeitspensioenregelingen kan worden verkregen bij Syntus Achmea, Fondsgroep Meubel, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam, tel. 020-6072355.

2. Uitkering bij overlijden

- a. In geval van overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon van werknemer vanaf de dag na overlijden tot en met één maand nadien.
- b. Nagelaten betrekkingen in de zin van het vorige lid zijn de echtgeno(o)t(e) van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden daarmee gelijkgestelde persoon, en bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen en bij ontstentenis van dezen, degene(n) die door de werknemer is/zijn verzorgd tot diens overlijden.
- c. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2 onder a, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlij-

den van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering.

- d. Het bepaalde in lid 2 onder a geldt niet indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering.

3. Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid

Er zijn door partijen bij deze overeenkomst controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid opgesteld. Deze voorschriften zijn van toepassing indien een werknemer arbeidsongeschikt is. De Controlevoorschriften voor de Meubelindustrie en de Meubileringsbedrijven inzake arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in bijlage XII bij deze CAO.

HOOFDSTUK 8

Opleiding, scholing en werkgelegenheid

ARTIKEL 32 - OPLEIDING, SCHOLING EN WERKGELEGENHEID

- I. **Assistenten- en Basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.**
 - a. Werkgevers zijn verplicht te bevorderen, dat werknemers beneden 27 jaar een beroepsopleiding volgen, verbandhoudende met hun functie in de onderneming en verzorgd door de Stichting Hout & Meubel (SH&M) of een ander landelijk orgaan dat met de uitvoering van beroepsopleidingen is belast. De werkgever sluit hiervoor met de onderwijsinstelling en de werknemer een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (POK) als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. De overeenkomst wordt mede ondertekend door het bestuur van de SH&M of een ander landelijk orgaan dat met de uitvoering van beroepsopleidingen is belast. Zolang werknemers een beroepsopleiding volgen, mogen hun geen werkzaamheden worden opgedragen, die naar het oordeel van de betrokken onderwijsinstelling of het landelijk orgaan schadelijk zijn voor de opleiding.
 - b. Werknemers die een assistenten- of een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en die uit dien hoofde vier dagen per week werken en één dag per week een onderwijsinstelling bezoeken, zijn gedurende vijf dagen per week in dienst van de werkgever. De schooldag valt derhalve binnen het dienstverband en de werkgever is verplicht de schooldag door te betalen conform de bepalingen van deze CAO, tenzij er sprake is van ongeoorloofd verzuim. Ook met betrekking tot vakantie- aanspraken en opbouw van roostervrije tijd geldt de schooldag als een normale werkdag. Tijdens schoolvakanties en op andere dagen waarop geen beroepsonderwijs wordt gegeven, is de werknemer verplicht te werken.
 - c. In beginsel krijgt een werknemer, die een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, een opleidingsgarantie van de werkgever in de 14e opleidingsweek. De werkgever voert overleg over het al dan niet verlenen van de opleidingsgarantie met de werknemer, de onderwijsinstelling, de praktijkopleider en eventueel de ouder(s) van de jeugdige werknemer. De werknemer zal geen opleidingsgarantie ontvangen ingeval de werkgever, de onderwijsinstelling en de praktijkopleider van mening zijn dat de werknemer niet geschikt is voor zijn functie en/of zijn beroepsopleiding. Mocht er twijfel bestaan of de werknemer geschikt is voor zijn functie en/of zijn beroepsopleiding, dan kan de beslissing over het al dan niet verlenen van de opleidingsgarantie worden uitgesteld totdat 6 maanden zijn verstreken na aanvang van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Over deze beslissing dient eveneens overleg plaats te vinden zoals hiervoor is aangegeven.
 - d. De werkgever, die een werknemer een opleidingsgarantie heeft gegeven, heeft voor de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst toestemming nodig van het Centrum voor Werk en Inkomen.
De opleidingsgarantie eindigt in geval:
 - de werknemer zijn beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg staakt;

- twee jaar zijn verstreken nadat de beroepspraktijkvormingsovereenkomst is begonnen. Mocht de werknemer op dat moment de opleiding nog niet hebben voltooid, dan kan deze periode met maximaal een half jaar worden verlengd, indien naar de opvatting van de werkgever, de onderwijsinstelling, de opleidingsadviseur van het landelijk orgaan en de praktijkopleider de voltooiing binnen het tijdvak van een half jaar valt te verwachten.

2. Vergoedingen werknemers en Samenwerkingsverbanden

- a. De werknemer die de assistentenopleiding (niveau 1) via de beroepsbegeleidende leerweg volgt, heeft recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten ter grootte van € 80,-. De werknemer die de basisberoepsopleiding (niveau 2) via de beroepsbegeleidende leerweg volgt, heeft recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten ter grootte van € 300,-. De werknemer die de vakopleiding (niveau 3) via de beroepsbegeleidende leerweg volgt, heeft recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten ter grootte van € 120,-. De tegemoetkoming dient door de werknemer aan het begin van de opleiding te worden aangevraagd bij de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM). Verdere informatie over deze regeling en een aanvraagformulier voor de tegemoetkoming is verkrijgbaar bij SSWM, tel. 0348-410468 (Postbus 452, 3440 AL Woerden).
- b. Samenwerkingsverbanden, als bedoeld in artikel 1 van deze CAO, hebben gedurende maximaal 2 maal 48 weken recht op een vergoeding, vereveningsbijdrage genoemd. De Samenwerkingsverbanden ontvangen een vergoeding volgens onderstaande staffel:

leeftijd	vergoeding per werknemer per week	
	1e jaars	2e jaars
16 jaar	€ 48,28	€ 43,45
17 jaar	€ 51,30	€ 45,87
18 jaar	€ 57,34	€ 51,30
19 jaar	€ 62,16	€ 54,92
20 jaar	€ 70,61	€ 62,76
21 jaar	€ 77,86	€ 68,70
22 jaar en ouder	€ 87,51	€ 76,65

Per 1 januari 2008 ontvangen de Samenwerkingsverbanden een vergoeding volgens onderstaande staffel:

leeftijd	vergoeding per werknemer per week	
	1e jaars	2e jaars
16 jaar	€ 54,32	€ 48,88
17 jaar	€ 57,71	€ 51,60
18 jaar	€ 64,51	€ 57,71
19 jaar	€ 69,93	€ 61,78
20 jaar	€ 79,44	€ 70,60
21 jaar	€ 87,59	€ 77,29
22 jaar en ouder	€ 98,45	€ 86,23

Deze vergoeding wordt door de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubelbedrijven verstrekt op voorwaarde dat de werknemer de wekelijkse schooldag

normaal gesproken bijwoont. Zodra vaststaat dat het Samenwerkingsverband als werkgever geen opleidingsgarantie geeft als bedoeld in lid 1 onder c van dit artikel, verliest het Samenwerkingsverband het recht op deze vergoeding. Dit recht verliest het Samenwerkingsverband eveneens indien naar het oordeel van de onderwijsinstelling en het betrokken landelijk orgaan komt vast te staan, dat de bij de beroepspraktijkvormingsovereenkomst opgelegde verplichtingen niet worden nagekomen.

- c. Samenwerkingsverbanden ontvangen een bedrag van € 9,08 per leerling per week, indien het een vrouwelijke werknemer betreft, onverminderd de overige bepalingen van dit lid.
- 3. De arbeidsuren, die de werknemer verzuimt vanwege het afleggen van een examen (bestaande uit toetsen en examenonderdelen) in het kader van de assistent- of de basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg zullen worden vergoed tot een maximum van 4 dagen.
- 4. Partijen bij deze CAO zullen bevorderen, dat arbeidsongeschikte werknemers worden aangesteld/ingezet als praktijkopleider wanneer blijkt dat daarvoor belangstelling bestaat en voorzover dit mogelijk is.

5. Vervallen

6. Vakopleiding als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs

- a. Werknemers van 21 jaar die in het bezit zijn van een diploma basisberoepsopleiding als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs hebben recht op het vakvolwassenloon behorende bij de functie waarin zij werkzaam zijn, indien zij de vakopleiding volgen of een inschrijfformulier hiervan kunnen overleggen waaruit blijkt dat zij de opleiding zullen gaan volgen. Wordt niet voldaan aan de hierboven genoemde voorwaarden voor het verkrijgen van het vakvolwassenloon dan heeft de werknemer recht op het loon voor een 21-jarige, behorende bij de functie waarin betrokkene werkzaam is.
- b. Werknemers die de vakopleiding volgen hebben, indien als gevolg van het moeten bijwonen van onderwijs loonderving ontstaat, recht op compensatie van het gederfde loon. De werkgever dient voor deze compensatie zorg te dragen. De werkgever heeft recht op een vergoeding tot een bedrag waarvoor de werkgever de werknemer heeft gecompenseerd, welke vergoeding door de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) zal worden betaald. Een verzoek om in aanmerking te komen voor genoemde compensatie dient de SSWM binnen de door haar gestelde termijn te hebben bereikt.

7. Scholing in verband met technologische vernieuwing

- a. Indien ten gevolge van technologische vernieuwingen in het bedrijf de functieinhoud van de betrokken werknemer wijzigt, zal de werkgever hem in de gelegenheid stellen om-, her- of bijscholing te volgen ten behoeve van de nieuwe of gewijzigde functie.
- b. De werkgever kan in verband met de om-, her- en bijscholing van één of meer werknemers een scholingsplan indienen bij de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) (zie lid 9). Wordt het scholingsplan door het bestuur van de SSWM goedgekeurd, dan heeft de werkgever aanspraak op vergoeding door de SSWM van de kosten van scholing.

Wordt geen scholingsplan ingediend, dan komen de scholingskosten voor rekening van de werkgever.

Dit geldt tevens wanneer de scholingskosten, verbonden aan een scholingsplan, niet vergoed worden door de SSWM.

8. Studie- en examenverlof/Behoud van loon

- a. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever binnen de arbeidstijd een opleiding volgt, heeft hij gedurende de tijd die nodig is om de opleiding te volgen, recht op vrijaf met behoud van loon. Voorzover de cursus buiten arbeidstijd wordt gegeven, of wanneer de werknemer op verlangen van de werkgever de opleiding buiten arbeidstijd volgt, heeft de werknemer recht op studieverlof. De termijn van het desbetreffende studieverlof zal 50% bedragen van de cursustijd buiten arbeidstijd.
- b. Indien de werknemer, zonder daartoe opdracht te hebben, een opleiding volgt, terwijl de werkgever van oordeel is dat het volgen daarvan in het belang van de onderneming is, heeft de werknemer eveneens recht op studieverlof. De termijn van het studieverlof zal 25% van de cursustijd bedragen, echter met dien verstande dat het verlof nooit meer dan 20 uur per jaar zal zijn.
- c. De arbeidsuren die de werknemer verzuimt vanwege het afleggen van het examen voor de vakopleiding zullen worden vergoed tot een maximum van drie dagen.

9. Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM)

- a. In het bestuur van deze Stichting zijn de werkgeversverenigingen en de vakverenigingen gelijkelijk vertegenwoordigd. De middelen van de Stichting worden verkregen door een reservering in de middelen van de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. De hoogte van de reservering wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de Vakraad en bedraagt ten hoogste 0,27% van de loonsom.
- b. Het bestuur van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) is onder meer belast met het (doen) maken van een inventarisatie van de opleidingsbehoefte in de ondernemingen, vallende onder de werkingsfeer van deze overeenkomst.
- c. Werkgevers kunnen, wanneer zij het noodzakelijk achten dat één of meer werknemers een opleiding gaan volgen, een scholingsplan opstellen. Zij kunnen dit scholingsplan ter goedkeuring indienen bij het bestuur van de Stichting. Wordt het scholingsplan door het bestuur goedgekeurd, dan heeft de werkgever aanspraak op een vergoeding conform de scholingssubsidiëringsregeling van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM).

Deze vergoedingen zijn als volgt:

- loonverlet maximaal € 60,- per persoon per dag;
- cursuskosten maximaal € 60,- per persoon per dag;
- reiskosten maximaal € 12,- per persoon per dag.

- d. Ook de werknemer kan een beroep doen op de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM), wanneer hij een opleiding wenst te gaan volgen. Voorwaarde daarbij is dat het een opleiding betreft die een relatie heeft met de bedrijfstak Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven of met bedrijfstakken op het gebied

van houtbewerking en houtverwerking. Ontstaat er over de vraag of zulks het geval is een meningsverschil tussen werkgever en werknemer, dan kan het geschil worden voorgelegd aan het bestuur van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM).

- e. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) heeft een coördinerende taak in de uitvoering van de afspraak tussen CAO-partijen, dat gedurende dit CAO contract gestreefd zal worden naar het creëren van werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen in de bedrijfstak. Vrouwen en personen uit etnische minderheden hebben hierbij voorrang.
- f. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) stelt in overleg met de Stichting Hout & Meubel (SH&M) een onderzoek in naar de mogelijkheden tot:
 - uitbreiding en/of meer doeltreffende uitvoering van activiteiten, gericht op werfing en promotie van de branche, het meubelvak en de vakopleiding;
 - (verdere) verbetering van de aansluiting van het voorbereidend beroepsonderwijs op het beroepsonderwijs, alsmede van de aansluiting van de basisberoepsopleiding op de vakopleiding. Financiering van eventuele uit dit onderzoek voortvloeiende maatregelen geschiedt uit de middelen van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM).

10. Arbeidsmarktpositie vrouwen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en allochtonen

- a. In de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) zal worden besproken op welke wijze de participatie van vrouwen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en allochtonen op de arbeidsmarkt kan worden verbeterd of vergroot.
- b. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) zal in overleg met deskundigen van het Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen (UWV) een projectvoorstel ontwikkelen, waarin wordt aangegeven op welke wijze, met gebruikmaking van bestaande subsidiemogelijkheden, de bemiddeling en omscholing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten kan worden verbeterd.

11. Beroepsopleiding oudere werknemers

De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) wordt belast met het nabeden van ongeschoolde oudere werknemers met het doel deze op te (doen) leiden. De Stichting Hout & Meubel (SH&M) zal gevraagd worden passend opleidingsmateriaal te leveren.

Uitgangspunt bij de uitvoering is dat de betrokken werkgevers en werknemers instemmen met de scholing. Zowel de werkgever als de werknemer krijgt een vergoeding voor de schooldag en de eventuele dagen waarop praktijkopleiding plaatsvindt. Eén en ander wordt gefinancierd uit de middelen van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM).

12. Stimuleringsregeling cursus voor praktijkopleiders

1. De praktijkopleider is een werknemer of ondernemer wiens taak mede bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis aan en het begeleiden van werknemers in een onderneming. De praktijkopleider heeft primair tot taak de begeleiding van werknemers waarmee een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is aangegaan. De praktijkopleider wordt in de gelegenheid gesteld de begeleiding van werknemers binnen de normale arbeidstijd te verrichten. Hij is daartoe door de werkgever

op grond van zijn werkervaring en vakbekwaamheid aangewezen en heeft daartoe de onder de verantwoordelijkheid van de Stichting Hout & Meubel (SH&M) ontwikkelde cursus training praktijkopleider gevolgd. De praktijkopleider stimuleert werknemers tot het volgen van opleidingen, houdt controle op de voortgang van de praktijkcomponent van de opleiding en begeleidt één of meerdere werknemers. De praktijkopleider is tevens contactpersoon tussen werknemer, opleidingsadviseur en onderwijsinstelling inzake opleidingsaspecten.

2. De werkgever die in zijn onderneming werkzame praktijkopleider(s) in de gelegenheid stelt de cursus training praktijkopleider van de Stichting Hout & Meubel (SH&M) te volgen, kan aanspraak maken op vergoeding van:
 - de reiskosten, op basis van € 0,27 per kilometer en een maximum van € 27,23 per dag;
 - de cursuskosten*;
 - het loonverlet met een maximum van € 81,68 per dag.

* de hoogte van de cursuskosten wordt jaarlijks vastgesteld in onderling overleg tussen de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) en de Stichting Hout & Meubel (SH&M).
3. De vergoeding kan worden aangevraagd door middel van het speciale aanvraagformulier "Subsidie praktijkopleiders", dat verkrijgbaar is bij de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) te Woerden (tel. 0348-410468). Een verzoek om deze vergoeding dient de SSWM binnen de door haar gestelde termijn te hebben bereikt.

13. Loopbaangesprek

Indien de werknemer de werkgever verzoekt een loopbaangesprek te voeren, dient de werkgever daaraan gehoor te geven. In dit loopbaangesprek kunnen functieverbreiding, functieverdieping of functieroulatie aan de orde komen. Tijdens dit gesprek zullen tevens de mogelijkheden van scholing aan de orde worden gesteld. Indien uit het loopbaangesprek blijkt dat het voor de werknemer noodzakelijk is zich om te scholen naar werk buiten de hout- en meubelsector kan een scholingsplan zoals bedoeld in artikel 32 lid 7 worden opgesteld.

HOOFDSTUK 9

Einde arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 33 - BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Mededeling ontslag

De werkgever zal uiterlijk op de eerste werkdag volgende op de dag waarop voor een werknemer een aanvraag voor een ontslagvergunning is ingediend bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), de desbetreffende werknemer hiervan op de hoogte stellen.

2. Opzegging

- a. De wettelijke regeling van artikel 7:672 BW ten aanzien van de termijn van opzegging is van toepassing.
- b. In afwijking van artikel 7:672 lid 2 BW geldt voor werknemers van 45 jaar en ouder een opzegtermijn van minimaal twee maanden.

3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

In afwijking van artikel 668a lid 1 BW is het mogelijk dat een Samenwerkingsverband maximaal vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaat in een periode van maximaal 5 jaar. Per opleidingsniveau zullen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.

4. Einde arbeidsovereenkomst bij 65 jaar

Op het moment dat de werknemer de leeftijd bereikt van 65 jaar eindigt de arbeidsovereenkomst zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is.

5. Ziekte tijdens uitzendwerk en opvolgend werkgeverschap

In het geval met een werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die vooraf zijn gegaan aan die arbeidsovereenkomst, mede in acht worden genomen. Echter, indien en voorzover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door één of meerdere periodes van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, zullen voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Toelichting

Voor de in dit verband belangrijkste bepalingen van het Burgerlijk Wetboek wordt verwezen naar bijlage VII (Arbeidsrecht).

HOOFDSTUK 10

Ongevallenverzekering

ARTIKEL 34 - ONGEVALLENVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert ingeval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval van de werknemer, in of buiten arbeidstijd, overkomen.
2. De in lid 1 genoemde verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering van € 52.402,- bij overlijden of algehele invaliditeit. Bij gedeeltelijke invaliditeit gelden lagere bedragen, gerelateerd aan de mate van invaliditeit. De belangrijkste (overige) voorwaarden van deze verzekering zijn opgenomen in bijlage VI van deze CAO.
3. De uitkeringsbedragen worden jaarlijks, per 1 januari, geïndexeerd met de loonsverhogingen van de CAO regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden, over de 12 maanden, voorafgaand aan 1 oktober van het voorgaande jaar.
4. De werkgever dient ter voldoening aan de in lid 1 genoemde verplichting, deel te nemen aan het door het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven afgesloten collectieve verzekeringscontact.
5. Van de in lid 4 opgelegde verplichting kan een werkgever dispensatie verkrijgen van het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, indien door hem wordt aangetoond, dat voor de werknemers een verzekering is afgesloten, waarvan de verzekerde bedragen ten minste gelijk zijn aan en de algemene en bijzondere voorwaarden niet minder gunstig zijn dan de in lid 4 genoemde verzekering.
6. De werknemers hebben in het geval een bedrijf dispensatie heeft overeenkomstig lid 5, een aanspraak op hun werkgever.

HOOFDSTUK I I

Vakbondswerk, medezeggenschap, sociaal en economisch overleg in verband met werkgelegenheid, sociaal jaarverslag

ARTIKEL 35 - VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING

De hierna opgenomen vakbondsrechten kunnen in ondernemingen waarin minder dan 35 werknemers werkzaam zijn slechts worden geëffectueerd, indien tenminste 5 van die werknemers aangesloten zijn bij een werknemersorganisatie. In ondernemingen waarin meer dan 35 werknemers werkzaam zijn, dienen tenminste 10 werknemers aangesloten te zijn bij een werknemersorganisatie.

1. De vakbondsbestuurder

De werkgever zal als regel buiten de arbeidstijd, nadat daarom door bezoldigde bestuurders van werknemersorganisaties is verzocht, de bezoldigde bestuurders van werknemersorganisaties toegang tot het bedrijf verlenen voor overleg met leden van die werknemersorganisaties en de werkgever zal daartoe zo mogelijk bedrijfsruimte beschikbaar stellen.

Zolang de bedrijfsruimte ter beschikking is gesteld, is (zijn) de werknemersorganisatie(s) aansprakelijk voor de handhaving van de openbare orde, de goede zeden en alle schade die door hun leden en/of bezoldigde bestuurder(s) aan het bedrijf wordt toegebracht.

2. De vakbondscontactpersoon

- a. De werknemers die zijn aangesloten bij een werknemersorganisatie kunnen uit hun midden een vakbondscontactpersoon aanwijzen om namens hen contacten te onderhouden met bestuurders van die werknemersorganisatie. De vakbondscontactpersoon mag binnen werktijd contact hebben met de bestuurders van zijn werknemersorganisatie, echter na overleg met de werkgever.
- b. De vakbondscontactpersonen worden in de gelegenheid gesteld om binnen werktijd met behoud van loon hun werkzaamheden te verrichten. De in dit lid bedoelde werkzaamheden zullen in totaal voor alle vakbondscontactpersonen gezamenlijk niet meer dan 30 uur per 100 werknemers bedragen. Dit aantal zal voor ondernemingen waarin minder dan 100 werknemers werkzaam zijn naar rato worden verminderd. Genoemde 30 uur dienen door de vakbondscontactpersonen zoveel mogelijk over enig jaar te worden gespreid.
- c. De vakbondscontactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld om buiten werktijd en zo mogelijk in door de werkgever ter beschikking te stellen bedrijfsruimte contacten te onderhouden met de leden van zijn werknemersorganisatie. De vakbondscontactpersoon dient hetgeen is gesteld in lid 1 van dit artikel in acht te nemen.
- d. Overleg tussen een vakbondscontactpersoon en leden van de ondernemingsraad kan plaatsvinden binnen werktijd. De daartoe benodigde uren komen voor vakbondscontactpersonen ten laste van het in lid 2 onder b van dit artikel genoemde aantal uren.
- e. De werkgever draagt er zorg voor dat vakbondscontactpersonen niet uit hoofde van hun functie worden benadeeld in hun positie in de onderneming.

- f. De werkgever stelt ten behoeve van vakbondswerk in de onderneming de volgende faciliteiten ter beschikking aan de vakbondscontactpersoon:
- het verstrekken van relevante informatie met betrekking tot de implementatie van CAO-artikelen;
 - de toegang van de vakbondscontactpersoon tot de bedrijfsfunctionarissen ingeval van invulling van CAO-regelingen op ondernemingsniveau;
 - het bieden van de mogelijkheden tot het verspreiden van vakbondsinformatie;
 - het ter beschikking stellen van publicatieborden;
 - het gebruik mogen maken van communicatiemiddelen die in de onderneming voorhanden zijn zoals pc, fax en e-mail.
- Indien mogelijk stelt de werkgever bedrijfsruimte ter beschikking ten behoeve van het contact tussen de werknemersorganisaties en hun leden, werkzaam in de onderneming.

Het gebruik van de ter beschikking gestelde faciliteiten vindt plaats in nauw overleg met de werkgever en volgens de met de werkgever overeengekomen algemene regels.

- g. De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst van een vakbondscontactpersoon op te zeggen, zal zijn voornemen voor niet-bindend advies voorleggen aan de Centrale Vertrouwensinstantie voor de Meubelindustrie, Postbus 100, 2100 AC Heemstede.

3. Geschillen

De werkgever is gerechtigd de door hem ten behoeve van de activiteiten van de werknemersorganisaties en/of vakbondscontactpersonen in de onderneming geboden faciliteiten in te trekken ingeval van een geschil tussen de werkgever en één of meer werknemersorganisaties. Indien zich voornoemde situatie voordoet is ieder der partijen bevoegd het geschil voor te leggen aan de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Een door de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven ingestelde commissie, welke gelijkelijk is samengesteld uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, zal terzake op korte termijn een voor partijen bindende uitspraak doen.

ARTIKEL 36 – MEDEZEGGENSCHAP

1. Afwijken van CAO-bepalingen
- Daar waar de CAO de mogelijkheid aangeeft kan, afhankelijk van de grootte van de onderneming, alleen worden afgeweken van de CAO onder de volgende voorwaarden:
- 1 tot 10 werknemers:
In ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan de werkgever alleen afwijken van de CAO na hierover overeenstemming te hebben bereikt met de meerderheid van het personeel. Tevens dient vooraf sprake te zijn van raadpleging van de vakbondsbestuurders.
 - 10 of meer werknemers:
In ondernemingen met 10 of meer werknemers kan de werkgever alleen afwijken van de CAO met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. In ondernemingen waar geen personeelsvertegenwoordiging is ingesteld kan de werkgever alleen afwijken van de CAO met instemming van de meerderheid van het personeel en met dispensatie van de Vakraad.

Toelichting Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Afhankelijk van de grootte van de onderneming geldt:

- bij 50 of meer werknemers is de werkgever verplicht om een ondernemingsraad (OR) in te stellen;
- bij 10 of meer, maar minder dan 50 werknemers kan de werkgever vrijwillig een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen. De werkgever is verplicht de PVT in te stellen als de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen dit verzoekt.

2. Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

a. Extra bevoegdheden

De personeelsvertegenwoordiging heeft voor de vaststelling, wijziging of intrekking van een werktijd- of een vakantieregeling, inclusief de vaststelling van collectieve snipperdagen en roostervrije dagen, dezelfde bevoegdheden als de ondernemingsraad heeft op grond van de wet en de CAO.

b. Scholingsfaciliteiten

De leden van de PVT hebben het recht hun werk gedurende drie dagen per zittingsperiode met behoud van loon te onderbreken voor het ontvangen van scholing en vorming welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen.

c. Rechtsbescherming

Werknemers die het initiatief nemen of hebben genomen tot het instellen van een PVT hebben wettelijke rechtsbescherming (zie artikel 35c lid 3 en artikel 21 lid 1 WOR).

Toelichting

Met enkele beperkingen heeft de PVT wettelijk recht op vergelijkbare faciliteiten als de ondernemingsraad. Werknemers die het initiatief nemen of hebben genomen tot het instellen van een PVT genieten bescherming met betrekking tot hun positie in de onderneming. Leden, kandidaten en ex-leden van de PVT genieten bescherming met betrekking tot hun positie in de onderneming c.q. hebben ontslagbescherming.

ARTIKEL 37- SOCIAAL EN ECONOMISCH OVERLEG IN VERBAND MET DE WERKGELEGENHEID

1. Partijen bij de CAO verbinden zich periodiek in de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven overleg te plegen over de economische gang van zaken in de bedrijfstak en de invloed daarvan op de werkgelegenheid in de bedrijfstak in het algemeen en in de ondernemingen. De Vakraad kan besluiten ten behoeve van dit overleg deskundige(n) op het gebied van de te bespreken onderwerpen tot de besprekingen toe te laten met de status van adviseur. De Vakraad kan voorts besluiten, ten behoeve van dit overleg, aan de werkgeversorganisaties, partijen bij de CAO, te verzoeken door de Vakraad gewenste gegevens te verzamelen. De werkgeversorganisaties zijn gehouden dergelijke verzoeken in te willigen.

Ter bespreking van de economische gang van zaken en de invloed daarvan op de werkgelegenheid in sectoren waar deze CAO van toepassing is kan de Vakraad besluiten tot het instellen van commissies. De Vakraad benoemt de werkgeversleden van deze commissies op voordracht van de werkgeversorganisaties die geacht kunnen worden deze deelgebieden te vertegenwoordigen, en de werknemersleden op voordracht van de werknemersorganisaties, partijen bij deze CAO. De commissies zijn gehouden door de Vakraad aan hen ter bespreking voorgelegde onderwerpen te behandelen en kunnen voorts alle onderwerpen bespreken, waarvan zij de bespreking in het kader van hun algemene hierboven geformuleerde taakopdracht wenselijk of nodig achten. De Vakraad voorziet in het secretariaat van de commissies.

2. Het sociaal, economisch en werkgelegenheidsbeleid van de onderneming is ook een onderwerp van overleg binnen het bedrijf. Ondernemingen zijn op grond van de Wet op de ondernemingsraden verplicht overleg te voeren met het personeel. De vorm van dit overleg is afhankelijk van de bedrijfsgrootte.

ARTIKEL 38 - SOCIAAL JAARVERSLAG

1. De werkgever is verplicht, daar waar de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, eenmaal per jaar schriftelijk die feitelijke gegevens te verstrekken waaruit het gevoerde algemene beleid ten aanzien van sociale (personeels)zaken blijkt. Dit verslag zal zoveel mogelijk gebaseerd zijn op het in bijlage VIII van deze CAO aangegeven model en zal aan ieder personeelslid ter beschikking worden gesteld.
2. Partijen bij de CAO bevelen ondernemingen, waar de Wet op de ondernemingsraden niet geldt, aan een jaarverslag te publiceren als bedoeld in lid 1.
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 en zullen worden uitgebracht uiterlijk een half jaar na het einde van een boekjaar, echter niet eerder dan nadat het jaarverslag aan de vergadering van de aandeelhouders is uitgebracht.

HOOFDSTUK 12

CAO Stichting Sociaal Fonds

ARTIKEL 39 - CAO STICHTING SOCIAAL FONDS

Voor de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2012 hebben partijen bij de CAO regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden in de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven een afzonderlijke CAO inzake de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven afgesloten. De tekst van de voor de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2012 geldende CAO is opgenomen als bijlage IX.

HOOFDSTUK 13

Vredesplicht

ARTIKEL 40 - VREDESPLICHT

1. De vakverenigingen en haar leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking toe bij één of meer werkgevers, zolang de werkgeversverenigingen of één of meer werkgevers geen uitsluiting op leden der vakverenigingen toepassen.
2. De werkgeversverenigingen en de werkgevers passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der vakverenigingen toe, zolang de vakverenigingen of de leden der vakverenigingen geen werkstaking bij één of meer hunner toepassen.
3. Het in lid 1 genoemde verbod tot staken geldt niet tegenover een onderneming die, of een concern dat, overweegt of heeft besloten een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, wanneer blijkt, dat deze handelingen in strijd moeten worden geacht met de door de Sociaal Economische Raad opgestelde fusiecode.
In dat geval zullen de vakverenigingen de staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever en na kennisgeving aan de werkgeversverenigingen.
Indien een dergelijke conflictsituatie zich heeft voorgedaan, dan kunnen partijen achteraf het oordeel van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven vragen.

Toelichting

Van uitsluiting is sprake, indien een of meer werkgevers tijdens een staking, werk dat wel beschikbaar is, opzettelijk onthouden aan niet-stakende werknemers en hun weigeren loon door te betalen.

HOOFDSTUK 14

Dispensaties

ARTIKEL 41 - DISPENSATIES

1. Een door de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven benoemde Dispensatiecommissie is bevoegd op verzoek van een werkgever of een werknemer dispensatie van het in de CAO bepaalde te verlenen.
Het verzoek dient de motieven die aan het verzoek ten grondslag liggen te bevatten. De Dispensatiecommissie kan aan zijn beslissing terugwerkende kracht verlenen tot een datum die niet verder dan een half jaar voor het indienen van het verzoek ligt.
2. De Dispensatiecommissie is gelijkelijk samengesteld uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers en heeft een onafhankelijke voorzitter.
3. Voor de behandeling van een in het vorig lid bedoeld verzoek kan de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven een kostendeclaratie aan de verzoeker in rekening brengen.

HOOFDSTUK 15

Duur van de CAO

ARTIKEL 42 - DUUR VAN DE CAO

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 2008. Zij wordt aangegaan voor een tijdvak van 24 maanden, en eindigt derhalve van rechtswege op 30 juni 2010 zonder dat opzegging noodzakelijk is.
2. Opzegging van deze overeenkomst kan slechts geschieden aan alle andere partijen bij de overeenkomst en doet de overeenkomst tussen alle partijen eindigen.
3. Bij de beëindiging dezer overeenkomst blijft de Vakraad belast met de afdoening van de aanhangige zaken.
4. Ondanks beëindiging dezer overeenkomst blijven partijen aan haar voorschriften onderworpen ten aanzien van feiten, die voor de datum der beëindiging hebben plaats gehad.
5. Partijen behouden zich uitdrukkelijk het recht voor deze overeenkomst tussentijds te herzien indien zulks noodzakelijk wordt geacht in verband met van overheidswege gegeven of ingetrokken aanwijzingen, dan wel indien de uitgangspunten waarop deze overeenkomst berust wezenlijk worden aangetast. Partijen verplichten zich in dit geval ernaar te zullen streven binnen één maand nadat een verzoek om onderhandelingen door één hunner is gedaan, tot overeenstemming te komen over de aan te brengen wijzigingen.

Namens de partijen,
Vakraad voor de Meubelindustrie en
Meubileringsbedrijven:

H.J.A. Dekker
voorzitter werkgeversdelegatie

C. van der Veer
voorzitter werknemersdelegatie

PROTOCOLLEN

PROTOCOL I - OVERLEG BIJ TERUGLOPEN WERKGELEGENHEID

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

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

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

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

PROTOCOL II - INTRODUCTIE VAN WERKNEMERS IN HET BEDRIJF

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

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

1. Het verschaffen van informatie over de aard en organisatie van het bedrijf en over de aard van de werkzaamheden van betrokken werknemer.
2. Het doen kennismaken met de collega's.
3. Het verschaffen van zowel mondelinge als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.
4. Het verschaffen van informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne. Zie ook artikel 30 lid 5 van de CAO inzake de cursus veilig en gezond werken.
5. Het verschaffen van informatie aan jeugdige werknemers over op diens functie gerichte opleidingsmogelijkheden binnen en buiten het bedrijf, zoals de beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg.
6. Het verschaffen van informatie over de werkwijze en samenstelling van de in het bedrijf aanwezige personeelsvertegenwoordigende overlegorganen, onder meer door het verschaffen van de reglementen van deze organen.

PROTOCOL III - ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN EN MILIEU

Het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is van oordeel dat het aanbeveling verdient te streven naar een verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak. Het zal trachten dit doel te bereiken door middel van de volgende activiteiten:

- a. Partijen zullen bezien in hoeverre het milieu extra aandacht van partijen verdient en/of in hoeverre zij op dat vlak aanbevelingen kunnen doen.
- b. De Commissie Arbeidsomstandigheden van de Vakraad zal het thema vermindering van werkdruk in behandeling nemen.
- c. Vanuit de Commissie Arbeidsomstandigheden van de Vakraad zal een stimulerend beleid worden uitgezet voor het terugdringen van gebruik van perslucht in het kader van stofverwijdering.
- d. Indien de Commissie Arbeidsomstandigheden van de Vakraad unaniem tot aanbevelingen aan de Vakraad komt, zal deze CAO gewijzigd kunnen worden.

PROTOCOL IV - LOOPBAAN/SCHOLING

In het kader van optimalisering van de kwaliteit van het productieproces, product en personeel hebben partijen afgesproken een belangrijke impuls te geven aan scholing en de infrastructuur omtrent scholing binnen de branche. Partijen zullen binnen de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubelindustrie (SSWM) uitwerking geven aan de plannen:

- de vaardigheden van leidinggevendenden binnen de bedrijven te verbeteren, eventueel door begeleiding en bijscholing met behulp van de SSWM;
- de waardering van praktijkervaring (EVC), in verband waarmee momenteel een experiment loopt, een vaste plaats te geven in de bedrijfstak;
- een loopbaanservice in te richten bij de SSWM, waar werknemers in de bedrijfstak informatie kunnen inwinnen over loopbaanperspectieven en opleidingseisen/scholing in dat verband.

PROTOCOL V - FUNCTIE-INDELING

Partijen zullen bijlage I van de CAO actualiseren voor wat betreft werknemers die werken in de kunststoffen meubelindustrie.

PROTOCOL VI - FACILITEIT VAKBONDSCONTRIBUTIE

In artikel 21A is de faciliteit voor de betaling van de vakbondscontributie nader geregeld. Partijen zijn overeengekomen dat deze faciliteit ten behoeve van de werknemer, voor de werkgever kostenneutraal dient uit te werken.

PROTOCOL VII - PERSONEELSBELEID

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

PROTOCOL VIII - FLEXIBILISERING VRIJE DAGEN

Van werknemerszijde is het voorbehoud gemaakt dat de regeling in artikel 22 lid 7 dient te worden opgeschort in tijden van conjuncturele neergang. Dit laatste dient nader te worden gedefinieerd.

Partijen zullen zich oriënteren op het opzetten van een verlofspaarregeling in samenwerking met Syntrus Achmea.

PROTOCOL IX - ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De Centrale Bond van Meubelfabrikanten heeft een collectieve polis aanvullend op de basisverzekering ontwikkeld ten behoeve van de werknemers in de branche waarin in elk geval de vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen. Aan deze polis zal kunnen worden deelgenomen door alle werkgevers in de Meubelindustrie.

PROTOCOL X - UITZENDARBEID

Het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat de onder deze CAO vallende bedrijven bij het inlenen van uitzendkrachten gebruik maken van een uitzendbureau dat Nen 4001 gecertificeerd is.

BIJLAGEN

BIJLAGE I - FUNCTIE-INDELING IN DE MEUBELINDUSTRIE

(Sinds 1 september 1978)

Toelichting op de functie-indeling

Inleiding:

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

Algemeen:

- Methodiek van inschaling

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

- Inschaling jeugdigen en instromers in de bedrijfstak

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

In het merendeel van deze gevallen zal het aanvangsloon gebaseerd zijn op het loon dat hoort bij de naastlagere functiegroep. Zijn er grote verschillen tussen de volledige functievervulling en datgene wat de werknemer in het begin feitelijk doet, dan zou een aanvangsloon gebaseerd kunnen worden op het loon dat behoort bij het loonniveau dat twee groepen lager ligt dan de functiegroep waarin de functie zelf is ingedeeld. Voor de functies, ingedeeld in de functiegroepen B tot en met D, zal uiterlijk na één jaar en voor de functiegroepen E tot en met G uiterlijk na twee jaar het loon gebaseerd moeten zijn op het loon van de groep waarin de functie ligt waarvoor de werknemer is

aangenomen, behalve wanneer duidelijk blijkt dat het niveau nog niet bereikt is. Jeugdigen en ongeschoolden zullen in het algemeen worden ingeschaald in de functie-groep A.

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

- Toeslagen

In de gevulde methodiek wordt met alle omstandigheden rekening gehouden. Indien een nieuwe loonschaal wordt ontworpen, komen daarbij alle regelmatige toeslagen zoals bijvoorbeeld voor vuil werk, voormantoeslag, diplomatoeslagen enzovoorts te vervallen.

Wel blijft de CAO de mogelijkheden bieden voor toekenning van onregelmatige toeslagen zoals de toeslag voor praktijkopleiders. Immers, de toeslag voor de praktijkopleider is gebonden aan de daadwerkelijke uitoefening van de functie. Daarbij wordt onder praktijkopleider verstaan de werknemer die de opleiding praktijkopleider van de Stichting Hout & Meubel heeft gevolgd en wiens taak mede bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis aan en het begeleiden van werknemers in een onderneming. De praktijkopleider heeft primair tot taak de begeleiding van werknemers waarmee een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is aangegaan.

Uitgangspunten functie-classificatie:

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

Deze kenmerken sluiten aan bij algemeen aanvaarde verhoudingen en selectie-eisen.

Toelichting op de waarderingskenmerken:

Benodigde kennis:

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

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

De ingewikkeldheid van de functie:

Deze kan geanalyseerd worden door af te vragen of:

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

Afbreukrisico:

Hiermede wordt bedoeld de schade welke kan ontstaan door fouten of nalatigheid. Deze schade kan zijn een afbreuk van de goodwill van het bedrijf of een schade in geld. Het is duidelijk dat afhankelijk van het niveau van de functie de gevolgen van fouten aanzienlijk kunnen verschillen. Daarbij speelt de mate waarin men leiding krijgt en gecontroleerd wordt een rol omdat bij intensieve leiding de kans op fouten vermindert.

Contacten:

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

Arbeidsomstandigheden:

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

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

Aard en omvang van het toezicht:

Dit kenmerk spreekt voor zich.

MODEL VOOR EEN FUNCTIE-OMSCHRIJVING

Naam onderneming:

Funcienaam:

Afdeling:

A. PLAATS IN DE ORGANISATIE:

B. FUNCTIE-OMSCHRIJVING:

C. TAKENPAKKET:

D. FUNCTIE-ANALYSE:

Benodigde kennis:

Ingewikkeldheid van de functie:

Zelfstandigheid:

Afbreukrisico:

Contactuele eigenschappen:

Arbeidsomstandigheden:

Aard en omvang van toezicht:

E. FUNCTIEWAARDERING:

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

FUNCTIE-INDELING

FUNCTIEGROEP A

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

Opleidings-/ervaringsniveau:

Geen of nagenoeg geen.

Omschrijving voorbeeldfuncties:

Medewerker huishoudelijke dienst

Verricht eenvoudig onderhoudswerk, zoals vervangen van lampen, het reinigen van apparatuur, het schoonmaken van de vloeren in de productie- en overige ruimten, alsmede het dagelijks schoonmaken van de toiletten etc. Zet en serveert koffie en thee in de kantine (soms ook in het kantoor). Kan in voorkomende gevallen worden ingezet bij het verrichten van hand- en spandiensten in de productie, expeditie of magazijn.

Hulp fineerpers

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

Andere functies, waaraan in de groep gedacht kan worden:

Handlanger/aanpakker, (kantoor)hulp.

FUNCTIEGROEP B

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

Opleidings-/ervaringsniveau:

Enige ervaring is vereist.

Omschrijving voorbeeldfuncties:

Aankomend machinaal houtbewerker

Het mede hanteren van de te verwerken materialen met bijbehorende aan- en afvoer van materialen en geproduceerde onderdelen. Het verrichten van zeer eenvoudige machinehandelingen. De werkzaamheden gebeuren onder leiding van de verantwoordelijke machinebeheerder of voorman.

Alleen zeer eenvoudig werk wordt zelf ingesteld, anders doet de voorman het. Steeds kan bij problemen worden teruggevallen op de voorman of afdelingschef.

Assistent machinebewerkingen

Het mede hanteren van de te verwerken materialen met bijbehorende aan- en afvoer van het product. Het gebeurt onder leiding van de verantwoordelijke machinebediener. Bij foutieve hantering van materiaal kan schade ontstaan, hoewel de verantwoording bij de machinebediener ligt. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt waar ook andere machines zijn opgesteld.

Bediener eenvoudige machines

Bedient eenvoudige machines waarbij de werkzaamheden repeterend zijn en eenvoudig van aard. Alleen voor zeer eenvoudig werk wordt de machine zelf ingesteld, anders doet de voorman het. Steeds kan bij problemen worden teruggevallen op de voorman of chef. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt.

Aankomend meubelmaker

Vervaardigt eenvoudige onderdelen voor meubelen en halffabrikaten. Assisteert de (allround) meubelmaker bij het samenstellen van meubelen en betimmeringen.

De werkzaamheden gebeuren onder leiding van de verantwoordelijke meubelmaker.

Vrachtwagenchauffeur

Vervoert met een vrachtwagen waarvan het eigen gewicht en laadvermogen tezamen tenminste 7500 kg bedraagt, meubilair in binnen en/of buitenland.

Verzorgt het laden en op de juiste wijze stuwen van de goederen.

Is verantwoordelijk voor een correcte onbeschadigde aflevering en het dagelijkse onderhoud van de auto.

Bijrijder

Assisteert de chauffeur bij het laden en stuwen van de goederen, het lossen en afleveren van de goederen bij de afnemer, en bij het dagelijks onderhoud van de auto.

Aankomend spuiter/afwerker

Het schuren alsmede tussenschuren en het beitsen en lakspuiten van eenvoudige onderdelen.

Het aan- en afvoeren van de producten.

De werkzaamheden gebeuren onder leiding van een spuiter/afwerker of allround spuiter/kleurmaker/patineerder.

Magazijnmedewerker

Lost de binnenkomende grondstoffen, materialen en toegeleverde componenten en legt ze op de daarvoor bestemde plaats. Maakt geen gebruik van een vorkheftruck. Assisteert de magazijnbeheerder bij de uitgifte van materialen en alle andere voorkomende werkzaamheden.

Expeditiemedewerker

Assisteert de meewerkende voorman expeditie bij het verzend gereedmaken van de halffabrikaten, componenten en eindproducten. Brengt verpakking aan en stuwt/laadt de goederen schadevrij in de vrachtwagen/container.

Assistent houtloods

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

Naaister A

Verwerkt de eenvoudige stoffen (geen velours, plastic, leder en dergelijke) met de (elektrische) machine en/of de hand. Krijgt de stofafmetingen op. Brengt furnituren aan. Kan blindstukken. Verricht eenvoudige herstellingen.

Telefoniste/administratief medewerk(st)er

Bedient de telefooncentrale. Verricht correspondentie aan de hand van concept. Archiveert de correspondentie. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.

Andere functies waaraan in deze groep gedacht kan worden:

(Serie)meubelmonteur, bandstaalbuiger matrassenindustrie, machineborduuder(ster) matrassenindustrie, handlanger/aanpakker CNC gestuurde machine.

FUNCTIEGROEP B I

Werknemers die een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

FUNCTIEGROEP C

Het werk vereist over het algemeen ervaring gepaard met enige theoretische vakkennis. Bij machinearbeid wordt gewerkt met ingewikkelde machines en/of geen repeterende arbeid met minder ingewikkelde machines.

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

Opleidings-/ervaringsniveau:

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

Omschrijving voorbeeldfuncties:

Machinaal houtbewerker

Ontvangt de opdracht mondeling of per order, waarbij houtstaat of andere instructies verstrekt worden. Bedient enkele normale houtbewerkingsmachines. Onderhoudt de machines zelf (niet de reparaties) en stelt deze weer in. Maakt geen mallen en hulpgereedschappen.

Bij problemen kan worden teruggevallen op de voorman of chef.

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

Aankomend machinaal houtbewerker CNC gestuurde machine

Het mede hanteren van de te verwerken materialen met bijbehorende aan- en afvoer van materialen en geproduceerde onderdelen. Het verrichten van zeer eenvoudige (CNC) machinehandelingen. Moet CNC gestuurde machine kunnen bedienen zonder kennis van de programmatuur. Bedient CNC gestuurde machine zonder dat deze de machine volledig kan om/instellen voor de vervaardiging van het ene naar het andere product. Moet in het kader van deze werkzaamheden kunnen controleren of de maatvoering correct is. De werkzaamheden gebeuren onder leiding van de verantwoordelijke machinebeheerder of voorman. Alleen zeer eenvoudig werk wordt zelf ingesteld, anders doet de voorman het. Steeds kan bij problemen worden teruggevallen op de voorman of afdelingschef.

Meubelmaker

Vervaardigt eenvoudige meubelen en/of in semi halffabriek en/of stelt deze halffabrikaten samen tot eindproduct. Dient tekening te kunnen lezen.

Meubelmaker/monteur

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

Stoelenmaker

Ontvangt de machinaal bewerkte onderdelen, indien nodig met mallen, werkt met een opsluitbalk.

Monteert deze stoelen en werkt deze compleet af.

Fineersnijder

Snijdt uitglijnd finer op de fineersnijmachine (clipper) of zaagt het op de kantenfinerzaag. Een goede uitoefening van de functie vereist technische routine en nauwkeurigheid.

Lakspuiter

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

Spuiter/afwerker

Schuurt de producten voorafgaande aan de afwerkingsfase en in de tussenfasen van het afwerkingsproces.

Werkt eenvoudige werkstukken af met beitsen en lakken. Beitsen worden zowel handmatig met de kwast, dan wel via een spuitproces aangebracht. Lakken worden voornamelijk via een spuitproces aangebracht. Controleert de beitsen en lakken op de juiste kleur en viscositeit.

Meubelstoffeerder A

Krijgt de materialen aangevoerd en op maat geknipt en stoffeert kleine en grote series producten.

Werkt als regel met eenvoudig te verwerken stoffen. Werkt in beperkte mate zelfstandig.

Naaister B

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

Magazijnmedewerker/vorkheftruckchauffeur

Lost de binnenkomende grondstoffen, materialen en toegeleverde componenten en legt ze op de daarvoor bestemde plaats. Zal hierbij eventueel gebruik maken van een vorkheftruck. Assisteert de magazijnbeheerder bij de uitgifte van materialen en alle andere voorkomende werkzaamheden.

Telefoniste

Het bedienen van een telefooncentrale, waarbij lokale en interlokale verbindingen tot stand worden gebracht. Zelfstandig dienen beslissingen over de aan te houden volgorde van gesprekken te worden genomen.

Het verkeerd uitoefenen van de functie kan leiden tot ergernis bij de relatie en eigen medewerkers alsmede tijdverlies.

Heeft telefonische contacten binnen het bedrijf met alle medewerkers en de relaties. Er wordt in een rustige ruimte gewerkt.

Administratief medewerk(st)er 2

Voert controles uit op facturen door deze te vergelijken met de bestellingen. Codeert facturen, bonnen en dergelijke volgens vaste voorschriften. Controleert de factuurberdragen door het maken van tellingen. Voert administratieve mutatie uit. Verricht correspondentie aan de hand van concepten en archiveert facturen en correspondentie. Kan naast deze werkzaamheden worden ingezet bij andere administratieve werkzaamheden.

Receptionist(e)/telefonist(e)/administratief medewerk(st)er

Bedient een telefooncentrale, ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Verricht correspondentie aan de hand van een concept. Archiveert de correspondentie. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.

Andere functies waaraan in deze groep gedacht kan worden:

Administratief medewerk(st)er verkoopafdeling, lakbewerker, beitsers, fineerweger, fineerperser, interieurbouwer matrassenindustrie, matrasvuller.

FUNCTIEGROEP D

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

Opleidings-/ervaringsniveau:

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

Voorbeeld functie-omschrijving:

Allround machinaal houtbewerker

Ontvangt de opdrachten per order door middel van houtstaten en tekeningen. Bedient ingewikkelder machines. Ook het onderhoud (geen reparaties of alleen zeer eenvoudige) en het instellen wordt zelf gedaan. Er wordt verwacht dat de normaal voorkomende problemen zelfstandig worden opgelost, hoewel eventueel kan worden teruggevallen op de voorman of afdelingschef. Schade bij fouten kan door deze grotere mate van zelfstandigheid vrij groot zijn. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt waar meerdere machines zijn opgesteld. Het slijpen van beitels en dergelijke kan tot de functie behoren.

Machinaal houtbewerker CNC gestuurde machine

Ontvangt de opdracht mondeling of per order waarbij houtstaat of andere instructies verstrekt worden. Bedient enkele normale houtbewerkingsmachines en/of CNC gestuurde machines. Onderhoudt de machines zelf (niet de reparaties) en stelt deze weer in. Heeft kennis van de programmatuur van de CNC gestuurde machine. Kan in het programma ingrijpen om kleine aanpassingen in de programmatuur aan te kunnen brengen. Kan de machine om/instellen voor de vervaardiging van het ene naar het andere product. Maakt geen mallen en hulpgereedschappen. Bij problemen kan worden teruggevallen op de voorman of chef. Er wordt in een normale bedrijfsruimte gewerkt waar ook andere machines zijn opgesteld.

Allround meubelmaker (interieurbouw)

Krijgt de voorbereide onderdelen uit de machinale-afdeling. Vergaart ze en stelt de producten samen door lijmen, schroeven of spijkeren. Geeft de producten vorm door middel van handgereedschap, mallen en persen die ook worden ingesteld. Werkt zelfstandig doch kan zonodig terugvallen op de voorman of afdelingschef. Moet de tekeningen kunnen lezen. Monteert zonodig ook bij de afnemers de in het bedrijf gemaakte producten of materialen. Werkt soms samen met enkele collega's, vaak ook uit groep C in en buiten het bedrijf.

Monteur montage (ervaren meubelmaker interieurbouw)

Monteert het meubilair en/of betimmeringen bij de afnemer. Helpt bij het lossen van de goederen en verzorgt het interne transport naar de ruimte waar deze moeten worden opgesteld. Maakt zo nodig ter plekke de noodzakelijke aanpassingen.

Monteur montage/vrachtwagenchauffeur

Vervoert met een vrachtwagen waarvan het eigen gewicht en laadvermogen tezamen tenminste 7500 kg bedraagt, meubilair in het binnen- en/of naar het buitenland. Is verantwoordelijk voor correcte onbeschadigde aflevering. Monteert bij de afnemer het meubilair en/of betimmeringen. Werkt soms nauw samen met meubelmaker of monteur montage. Controleert voor vertrek of de lading goed gestuwd is. Lost klachten zelfstandig op. Is verantwoordelijk voor het dagelijks onderhoud van de auto.

Allround spuitser/kleurmaker/patineerder

Brengt op de producten handmatig of door middel van spuitproces kleurbeitsen aan. Spuit producten met diverse blanke en/of kleurlakken. Zorgt voor de juiste viscositeit. Mengt zonodig beitsen en kleurlakken tot de juiste kleur.

Werkt zelfstandig en krijgt leiding van de voorman of afdelingschef.

Meubelstoffeerder B

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

Aankomend werkvoorbereider

Assisteert de werkvoorbereider op deelgebieden bij zijn werkzaamheden. De werkzaamheden geschieden onder leiding.

Aankomend tekenaar

Maakt overzicht- en detailtekeningen van eenvoudige meubelen en meubelonderdelen. Verzorgt het kopieer- en lichtdrukwerk. De werkzaamheden geschieden onder leiding.

Administratief medewerk(st)er I (salarisadministratie)

Verzorgt de loonadministratie, aan de hand van geregistreerde werk- en verloftijden en ziekmeldingen. Splitst de gegevens uit op diverse kostenoverzichten. Maakt periodiek een overzicht van het ziekteverzuim. Meldt ziektegevallen aan bij de arbodienst en onderhoudt in het vervolgtraject de mondelinge/telefonische contacten met deze instantie en het UWV. Kan naast deze werkzaamheden worden ingezet bij andere administratieve werkzaamheden.

Andere functies waaraan in deze groep gedacht kan worden:

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

FUNCTIEGROEP E

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

Enige leidinggevende en contactuele eigenschappen zijn noodzakelijk.

Opleidings-/ervaringsniveau:

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

Omschrijving voorbeeldfuncties:

Allround machinaal houtbewerkspecialist

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

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

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

Allround machinaal houtbewerker CNC gestuurde machine

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

Bedient ingewikkelder (CNC gestuurde) machines. Ook het onderhoud (geen reparaties of alleen zeer eenvoudige) en het instellen wordt zelf gedaan. Is in staat de machine te programmeren voor een bepaald product zonder dat hiervoor reeds (een deel van het) programma beschikbaar is.

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

Meewerkende voorman afdeling machinale

Doet in grote lijnen werkzaamheden als machinaal houtbewerker, doch dan wel de ingewikkeldste werkzaamheden.

Helpt de machinale houtbewerkers bij het oplossen van de grootste moeilijkheden.

Deelt samen met de afdelingschef de werkzaamheden van de andere machinaal houtbewerkers in en begeleidt deze.

Meewerkende voorman afdeling meubelmakerij

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

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

Meewerkende voorman montage

Geeft leiding aan een ploeg monteurs-montage. Is het aanspreekpunt voor de opdrachtgever of diens vertegenwoordiger. Verzorgt zelf het uitzetten van de maatvoering.

Signaleert afwijkingen in bouwkundige- en installatietechnische situaties. Helpt de monteurs-montage bij het oplossen van de grootste moeilijkheden.

Service-man

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

Meewerkende voorman afdeling afwerkerij/spuiterei

Doet in grote lijnen werkzaamheden als spuiters/afwerker, doch dan wel de ingewikkelste werkzaamheden.

Deelt samen met een afdelingschef de werkzaamheden van de andere spuiters/afwerkers in en begeleidt deze.

Meewerkende voorman magazijn/expeditie

Maakt aan de hand van stuklijsten en een afwerkingsplanning de halffabrikaten, componenten en de eindproducten gereed voor verzending. Controleert deze op de juiste aantallen en de bijbehorende onderdelen en hulpmaterialen alsmede op eventuele beschadigingen.

Zorgt voor de verpakking van de te expediëren onderdelen en/of eindproducten en het op een zodanige wijze laden en stuwen in een vrachtwagen/container dat transportschade tot een minimum wordt beperkt. Houdt een overzichtelijke expeditie-administratie bij en maakt de bij de vracht behorende vrachtbrief/vrachtbrieven aan. Werkt soms/altijd met een of meerdere expeditie medewerkers.

Werkvoorbereider

Maakt een opdeling van de orders in posten van gelijksoortige producten (deelorders) en stelt aan de hand van de fabricagetekeningen voor de productie groepsindelingen samen met de daarbij behorende materiaal-, stuks- en bewerkingslijsten en overige voor de productie relevante informatie.

Stelt aan de hand van de ureninformatie van de calculatie de detailplanning op voor de productie, uitvoering en inkoop.

Tekenaar/werkvoorbereider

Werkt meubel- en interieurontwerpen uit in fabricage- en montagetekeningen en verzorgt zelf het inmeten van de projecten.

Maakt een opdeling van de orders in posten van gelijksoortige producten (deelorders) en stelt aan de hand van fabricagetekeningen voor de productie groepsindelingen samen met de daarbij behorende materiaal-, stuks- en bewerkingslijsten en overige voor de productie relevante informatie. Stelt aan de hand van de urenbegroting de detailplanning op voor de productie, uitvoering en inkoop.

Tekenaar

Werkt meubel- en interieurontwerpen uit in fabricage- en montagetekeningen en verzorgt zelf het inmeten van de projecten.

Magazijnbeheerder

Ontvangt de binnenkomende grondstoffen, materialen en toegeleverde componenten met uitzondering van massief hout, plaatmaterialen, beitsen en lakken.

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

Geeft de grondstoffen, materialen en toegeleverde componenten uit.

Voert het beheer over alle in het magazijn aanwezige grondstoffen, materialen en toegeleverde componenten. Houdt een overzichtelijke administratie bij (ook van boven uitgesloten materialen) en signaleert de te plaatsen bestellingen. Werkt in een ruimte met een hulp (assistent).

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

Houtopzoeker, -uitlijner

Verzorgt de houtopslag in loods en buiten. Controleert binnenkomende partijen. Zoekt aan de hand van houtstaten en op grond van zijn kennis van het eindpunt (tekeninglezen) hout op. Lijnt dit uit, zodat het verlies aan afval minimaal is. Kort ook wel af op een afkortbank, die hij zelf instelt, schoonhoudt en smeert. Bedient de halfautomatische cirkelzaag en verwerkt partijen hout in bestek. Controleert de houtvoorraad en vult de voorraadstaten in voor controles. Geeft ten behoeve van de nacalculatie aan de hoeveelheid per order verbruikt hout. Geeft leiding aan één of meer hulpen. Hierbij komt de zorg voor het drogen van hout. Geeft advies bij aankoop van hout.

Fineeropzoeker, -uitlijner

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

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

Onderhoudsmonteur

Onderhoudt machines, elektrisch gereedschap en installaties volgens voorschriften van de leverancier. Vervangt onderdelen en voert kleine reparaties uit aan machines, elektrisch gereedschap en installaties. Het eventueel hiervoor benodigde laswerk wordt door hem zelf verricht. Kan eventueel belast worden met het slijpen van cirkel- en lintzagen alsmede de beitels voor de diverse machines. Draagt zorg voor de werking van de diverse installaties (CV, afzuiging, motverbranding).

(Directie)secretaresse

Houdt de dagelijkse agenda bij. Maakt afspraken voor interne- en externe besprekingen. Woont (directie)vergaderingen bij en notuleert deze. Verzorgt de correspondentie. Behandelt de inkomende post. Ontvangt bezoekers. Archiveert de correspondentie, verslagen en andere (voor de directie) relevante gegevens.

Andere functies, waaraan in deze groep gedacht kan worden:

Bankwerker reparateur, modelmaker.

BIJLAGE II - LOONSCHALEN

TABEL A- LOONSCHALEN PER 1 JUNI 2008

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	146,11	197,64	204,11		
18 jaar	168,27	217,25	224,52		
19 jaar	194,17	256,77	265,35	278,45	
20 jaar	227,45	296,24	306,18	321,14	342,87
21 jaar	268,14	345,65	357,20	374,80	384,01
22 jaar	307,52	397,02	410,27	436,95	444,87
23 jaar	361,79				459,06
24 jaar					473,29

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	151,11	167,89	184,68	218,25	251,80	293,80	337,43	361,79

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

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

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

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

TABEL B- LOONSCHALEN PER 1 OKTOBER 2008

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	147,79	199,91	206,46		
18 jaar	170,21	219,75	227,10		
19 jaar	196,40	259,72	268,40	281,65	
20 jaar	230,07	299,65	309,70	324,83	346,81
21 jaar	271,22	349,62	361,31	379,11	388,43
22 jaar	311,06	401,59	414,99	441,97	449,99
23 jaar	365,95				464,34
24 jaar					478,73

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	152,85	169,82	186,80	220,76	254,70	297,18	341,31	365,95

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

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

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

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

TABEL C- LOONSCHALEN PER 1 JANUARI 2009

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	149,27	201,91	208,52		
18 jaar	171,91	221,95	229,37		
19 jaar	198,36	262,32	271,08	284,47	
20 jaar	232,37	302,65	312,80	328,08	350,28
21 jaar	273,93	353,12	364,92	382,90	392,31
22 jaar	314,17	405,61	419,14	446,39	454,49
23 jaar	369,61				468,98
24 jaar					483,52

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	154,38	171,52	188,67	222,97	257,25	300,15	344,72	369,61

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

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

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

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

TABEL D- LOONSCHALEN PER 1 JUNI 2009

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	151,29	204,64	211,34		
18 jaar	174,23	224,95	232,47		
19 jaar	201,04	265,86	274,74	288,31	
20 jaar	235,51	306,74	317,02	332,51	355,01
21 jaar	277,63	357,89	369,85	388,07	397,61
22 jaar	318,41	411,09	424,80	452,42	460,63
23 jaar	374,60				475,31
24 jaar					490,05

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	156,46	173,84	191,22	225,98	260,72	304,20	349,37	374,60

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

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

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

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

TABEL E- LOONSCHALEN PER 1 OKTOBER 2009

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	153,03	206,99	213,77		
18 jaar	176,23	227,54	235,14		
19 jaar	203,35	268,92	277,90	291,63	
20 jaar	238,22	310,27	320,67	336,33	359,09
21 jaar	280,82	362,01	374,10	392,53	402,18
22 jaar	322,07	415,82	429,69	457,62	465,93
23 jaar	378,91				480,78
24 jaar					495,69

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	158,26	175,84	193,42	228,58	263,72	307,70	353,39	378,91

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

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

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

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

TABEL F- LOONSCHALEN PER 1 JANUARI 2010

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	154,56	209,06	215,91		
18 jaar	177,99	229,82	237,49		
19 jaar	205,38	271,61	280,68	294,55	
20 jaar	240,60	313,37	323,88	339,69	362,68
21 jaar	283,63	365,63	377,84	396,46	406,20
22 jaar	325,29	419,98	433,99	462,20	470,59
23 jaar	382,70				485,59
24 jaar					500,65

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	159,84	177,60	195,35	230,87	266,36	310,78	356,92	382,70

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

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

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

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

TABEL G- LOONSCHALEN PER 1 JUNI 2010

Leeftijd	A week	B week	C week	D week	E week
	€	€	€	€	€
16/17 jaar	156,65	211,88	218,82		
18 jaar	180,39	232,92	240,70		
19 jaar	208,15	275,28	284,47	298,53	
20 jaar	243,85	317,60	328,25	344,28	367,58
21 jaar	287,46	370,57	382,94	401,81	411,68
22 jaar	329,68	425,65	439,85	468,44	476,94
23 jaar	387,87				492,15
24 jaar					507,41

BI LOONSCHAAL VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS DIE EEN BASIS-BEROEPSOPLEIDING VIA DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG VOLGEN IN HET KADER VAN DE WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

Leeftijd	16	17	18	19	20	21	22	23
	€	€	€	€	€	€	€	€
Week	162,00	180,00	197,99	233,99	269,96	314,98	361,74	387,87

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

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

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

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

BIJLAGE III - LOONSPECIFICATIE

Naam bedrijf:.....

Adres:.....

Naam en voorletters:

Adres:

Burgerservicenummer (BSN):

Geboortedatum: Functiegroep:

Periode: 20 tot en met 20

Bruto maand/periode loon A

Overwerktoeslag % over uur B

Ploegen- of verschovendienstentoeslag% over uur C +

Totaal bruto maand/periode loon D

Af: Spaarloon E -/-

Af: Pensioenpremie en premie aanvulingsfonds F -/-

Af: WGA-hiaatverzekering (indien van toepassing) G -/-

Loon voor de sociale verzekeringen H

Af: Werknemersdeel WW-premie I -/-

Loon voor ZVW J

Bij: Werkgeversbijdrage vergoeding ZVW K +

Loon voor de loonheffing L

Af: Loonheffing over K M -/-

Af: Inhouding vergoeding ZVW N -/-

Netto maand/periode loon (exclusief spaarloon E) O

BIJLAGE IV - GEREEDSCHAPSGELD

GEREEDSCHAPSGELD

Naam werknemer:

In dienst d.d.: Afdeling:

Datum		Bedrag		Datum		Bedrag		Datum		Bedrag	

BIJLAGE V - INVENTARIS GEREEDSCHAPPEN

INVENTARIS GEREEDSCHAPPEN

Naam werknemer:

In dienst d.d.: Afdeling:

Datum	Aantal	Omschrijving	Waarde	

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

BIJLAGE VI - BELANGRIJKSTE POLISVOORWAARDEN COLLECTIEVE ONGEVALLLENVERZEKERING (ARTIKEL 34 CAO)

I. Begripsomschrijvingen

- 1.1. Verzekerde:
degene, die als zodanig in de polis is genoemd.
- 1.2. Ongeval:
een plotselinge en rechtstreekse inwerking van een van buiten komend geweld, waardoor lichamelijk letsel wordt toegebracht, waarvan de aard en plaats geneeskundig zijn vast te stellen. Met een ongeval worden gelijkgesteld de in 2.5. omschreven gebeurtenissen.
- 1.3. Blijvende invaliditeit:
blijvend geheel of gedeeltelijk (functie-)verlies van enig deel of orgaan van het lichaam van de verzekerde.

2. Omschrijving van de dekking

- 2.1. Uitkering bij overlijden(A)
In geval van overlijden van de verzekerde als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval, wordt het voor overlijden verzekerd bedrag uitgekeerd. Een uitkering wegens blijvende invaliditeit terzake van hetzelfde ongeval wordt in mindering gebracht op de voor overlijden verschuldigde uitkering. Terugvordering van een reeds verrichte uitkering zal niet plaatsvinden.
- 2.2. Uitkering bij blijvende invaliditeit(B)
 - 2.2.1. In geval van blijvende invaliditeit van de verzekerde als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval wordt de uitkering vastgesteld, zodra de mate van blijvende invaliditeit medisch kan worden bepaald, doch uiterlijk twee jaar na het ongeval. De uitkering beloopt een percentage van het voor blijvende invaliditeit verzekerd bedrag, zoals hierna is aangegeven:

bij algehele verlamming	100%
bij algehele geestesstoornis	100%
bij geheel (functie-)verlies van:	
het gezichtsvermogen van beide ogen	100%
het gezichtsvermogen van één oog	35%
het gehoor van beide oren	60%
het gehoor van één oor	25%
een arm of hand	75%
een duim	25%
een wijsvinger	15%
elke overige vinger	10%
een been of voet	70%
een grote teen	10%
elke overige teen	5%
een nier of de milt	10%
de reuk of de smaak	10%

 Van de hiervoor genoemde percentages wordt bij gedeeltelijk (functie-)verlies een evenredig deel uitgekeerd.

- 2.2.2. In alle hier niet genoemde gevallen van blijvende invaliditeit worden twee percentages vastgesteld naar de mate van blijvende invaliditeit:
- zonder rekening te houden met het beroep van de verzekerde;
 - rekening houdende met de blijvende ongeschiktheid van de verzekerde om zijn beroep uit te oefenen of een ander beroep, dat hij gezien zijn bekwaamheden en maatschappelijke positie zou kunnen uitoefenen.
- Voor vaststelling van de uitkering geldt het hoogste percentage.
- 2.2.3. Indien een bestaande blijvende invaliditeit door een ongeval wordt verergerd, wordt de uitkering berekend op basis van het verschil tussen het percentage van blijvende invaliditeit vóór en na het laatste ongeval.
- 2.2.4. Alle uitkeringen wegens blijvende invaliditeit ontstaan gedurende de looptijd van deze verzekering zullen het voor blijvende invaliditeit verzekerd bedrag nimmer kunnen overschrijden.
- 2.2.5. Indien medisch kan worden vastgesteld, dat een ongeval blijvende invaliditeit tot gevolg zou hebben gehad, zal bij overlijden van de verzekerde, anders dan als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van dat ongeval, recht op uitkering bestaan.
Het uitkeringspercentage van het voor blijvende invaliditeit verzekerd bedrag wordt in een zodanig geval vastgesteld op het percentage dat op grond van de in het bezit van de maatschappij zijnde medische gegevens zou zijn vastgesteld indien de verzekerde niet zou zijn overleden.
- 2.2.6. Indien binnen zes maanden na het ongeval nog geen uitkering wegens blijvende invaliditeit kan worden vastgesteld, verleent de maatschappij een extra uitkering van 6% per jaar over de later voor blijvende invaliditeit vast te stellen uitkering. Deze extra uitkering wordt berekend vanaf de zevende maand na het ongeval tot het moment, waarop de uitkering wegens blijvende invaliditeit wordt verleend.
- 2.4. Bestaande afwijkingen
- 2.4.1. Indien de gevolgen van een ongeval worden vergroot door een ziekelijke toestand of door een lichamelijke of geestelijke afwijking van de verzekerde, wordt niet meer uitgekeerd dan wanneer het ongeval een geheel valide en gezonde persoon zou zijn overkomen.
- 2.4.2. Het onder 2.4.1. bepaalde is niet van toepassing, indien de gevolgen zijn vergroot door een ongeval, waarvoor krachtens deze verzekering recht op uitkering bestaat of reeds uitkering is verleend.
- 2.5. Insluitingen
Met een ongeval worden gelijkgesteld:
- 2.5.1. acute vergiftiging, die niet is veroorzaakt door ziekteverwekkers, door het gebruik van genees-, genot-, bedwelmende, verdovende of opwekkende middelen;
- 2.5.2. besmetting door ziekteverwekkers als rechtstreeks gevolg van een onvrijwillige val in het water of in enige andere stof, dan wel het zich daarin begeven ter redding van mens of dier;
- 2.5.3. complicaties en verergeringen van het ongevalsletsel als rechtstreeks gevolg van eerste hulpverlening of van een medisch noodzakelijke behandeling;

- 2.5.4. wondinfectie en bloedvergiftiging, rechtstreeks verband houdende met een ongeval;
- 2.5.5. het ongewild binnen krijgen van stoffen of voorwerpen, met uitzondering van ziekteverwekkers;
- 2.5.6. verstikking, verdrinking, zonnesteek, warmtestuwing, bevroering, verbranding, etsing door bijtende vloeistoffen, blikseminslag of een andere elektrische ontlading;
- 2.5.7. uitputting, verhongering, verdorsting en zonnebrand als gevolg van een ramp;
- 2.5.8. verstuijing, ontwrichting en verscheuring van spier- en bandweefsels, mits deze letsels plotseling zijn ontstaan en hun aard en plaats geneeskundig zijn vast te stellen;
- 2.5.9. koepokken, miltvuur, sarcoptes- en bollenschurft, ringworm (trichophytie) en ziekte van Bang;
- 2.5.10. krakende peesschede-ontsteking (tendo-vaginitis crepitans), spit (lumbago), zweeps slag (coup de fouet), tennisarm (epicondylitis humeri), spierverrekking, huidletsel ontstaan door druk, schuring of wrijving, alsmede verlamming van de kuitbeenenuw door kruipend werk, ontstoken slijmbeurs van de knieschijf door kruipend werk en doorgrokpen knie.

Niet als een ongeval of ongevalgevolg zullen worden beschouwd: ingewandsbreuk (hernia) en uitstulping van een tussenwervelschijf (hernia nuclei pulposi).

2.6. Uitsluitingen

Van deze verzekering zijn uitgesloten ongevallen aan de verzekerde overkomen:

- 2.6.1. door opzet van de verzekerde of van iemand, die belang heeft bij de uitkering;
- 2.6.2. tijdens het (mede-)plegen van een misdrijf door de verzekerde;
- 2.6.3. bij vechtpartijen of waagstukken, anders dan tot (zelf-)verdediging, redding of behoud van personen, dieren of goederen;
- 2.6.4. tijdens het reizen in een motorvliegtuig, anders dan als passagier;
- 2.6.5. door - hetzij direct, hetzij indirect - gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of mouterij. Voor de betekenis van deze begrippen gelden de begripsomschrijvingen, die door het Verbond van Verzekeraars in Nederland op 2 november 1981 ter griffie van de arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage zijn gedeponeerd onder nummer 136/1981;
- 2.6.6. door of in verband met atoomkernreacties, tenzij als gevolg van een geneeskundige behandeling terzake van een ongeval.

3. Schade

3.1. Verplichtingen na een ongeval:

- 3.1.1. De maatschappij dient zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden in kennis te worden gesteld van een ongeval, waaruit een recht op uitkering wegens blijvende invaliditeit zou kunnen ontstaan.

Indien de melding later geschiedt, kan toch recht op uitkering bestaan, mits wordt aangetoond, dat:

- de invaliditeit rechtstreeks en uitsluitend het gevolg van een ongeval is;
- de gevolgen van het ongeval niet zijn vergroot door een ziekelijke toestand of door een lichamelijke of geestelijke afwijking van de verzekerde;
- de verzekerde in alle opzichten de voorschriften van de behandelende arts heeft opgevolgd;

- 3.1.2. In geval van overlijden van de verzekerde is de verzekeringnemer verplicht de maatschappij hiervan in kennis te stellen uiterlijk 48 uur voor de begrafenis of de crematie;
- 3.1.3. In geval van overlijden van de verzekerde zijn de begunstigen verplicht desgevraagd hun medewerking te verlenen aan alle maatregelen ter vaststelling van de doodsoorzaak.
De verzekerde is verplicht;
- 3.1.4. zich direct onder behandeling van een arts te stellen en al het mogelijke te doen om zijn herstel te bevorderen;
- 3.1.5. zich desgevraagd op kosten van de maatschappij te laten onderzoeken door een door de maatschappij aan te wijzen arts of zich voor een onderzoek te laten opnemen in een door de maatschappij aan te wijzen ziekenhuis of andere medische inrichting;
- 3.1.6. de maatschappij te machtigen bij derden inlichtingen in te winnen;
- 3.1.7. alle door de maatschappij nodig geoordeelde gegevens te verstrekken aan de maatschappij of aan de door haar aangewezen deskundigen en geen feiten of omstandigheden te verzwijgen, die voor de vaststelling van de mate van blijvende invaliditeit of tijdelijke arbeidsongeschiktheid van belang zijn;
- 3.1.8. de maatschappij terstond op de hoogte te stellen van zijn geheel of gedeeltelijk herstel.

Deze verzekering geeft geen dekking, indien een van deze verplichtingen niet is nagekomen en daardoor de belangen van de maatschappij zijn geschaad.

3.2. Vaststelling van de uitkering:

- 3.2.1. De omvang van de uitkering en de mate van blijvende invaliditeit worden door de maatschappij vastgesteld aan de hand van gegevens van medische en andere deskundigen. Voor de in het buitenland verblijvende verzekerde zal deze vaststelling in Nederland plaatsvinden naar Nederlandse maatstaven en begrippen.
- 3.2.2. Van de onder 3.2.1. bedoelde vaststelling zal zo spoedig mogelijk na ontvangst van alle voor de vaststelling noodzakelijke gegevens aan de verzekeringnemer of - in geval van overlijden van de verzekerde - aan degene, die aanspraak heeft op de uitkering bij overlijden, mededeling worden gedaan.

3.3. Betaling van de uitkering:

- 3.3.1. De maatschappij is verplicht binnen 30 dagen na de vaststelling van een uitkering tot betaling over te gaan.

- 3.3.2. De uitkering geschiedt aan de verzekeringnemer, tenzij blijktens de polis anders is overeengekomen.
- 3.3.3. De Staat der Nederlanden zal nimmer als begunstigde worden aangemerkt.
- 3.4. Vervaltermijn
Elk uit deze verzekering voortvloeiend recht op uitkering vervalt, indien binnen 1 jaar na de definitieve schriftelijke beslissing van de maatschappij tegen haar geen rechtsvordering is ingesteld.

Schademelding en inlichtingen:

Meeüs Assurantiën B.V.

Schadedesk

Postbus 74094

1070 BB Amsterdam

Telefoonnummer : 020-3018754

E-mail: schadedesk.amsterdam@meeus.com

Vermelden polisnummer 461126727

BIJLAGE VII - ARBEIDSRECHT

Hieronder is opgenomen een aantal relevante bepalingen uit Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek (Arbeidsovereenkomst) alsmede een aantal bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 7:610a Vermoeden bestaan van een arbeidsovereenkomst

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst.

Artikel 7:610b Vermoeden omvang van een arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 7:628 Geen arbeid, wel loon

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:628a Minimumbetaling over drie uur bij oproep

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 7:629

Loonaanspraak bij ziekte

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhindert is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 7:634 Verwerving vakantiedagen

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 7:635 Bijzondere regelingen bij opbouw vakantiedagen

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;

- b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie.
De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
 5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:652

Proeftijd

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4 onder a en 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 7:667 Opzegging

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermaals is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werknemster, is nietig.

Artikel 7:668 Voortzetting voor bepaalde tijd

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 7:668a Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tus-

- senpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
 3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
 4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
 5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:669 Opgeve ontslagreden

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 7:670 Opzegverboden

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Centrum voor Werk en Inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekgeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de

- eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
 6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat, zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
 7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
 8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:670a Opzegverboden

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de arbocommissie;
 - d. als mentor of als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8, vijfde lid, onderscheidenlijk 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 7:670b Uitzondering: proeftijd en dringende redenen

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die recht heeft op ziekgeld in de periode als bedoeld in de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

Artikel 7:672 Opzegtermijn

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voorzover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7:676 Opzegging tijdens proeftijd

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

Artikel 7:678 Dringende redenen werkgever

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

- f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Wet Arbeid en Zorg

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

ARTIKEL 4:1

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
3. Het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Kraamverlof

ARTIKEL 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Kortdurend zorgverlof

ARTIKEL 5:1

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

- b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat;
- c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
- e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Duur verlof

ARTIKEL 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Loondoorbetaling

ARTIKEL 5:6

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer, die anders dan op grond van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht, gedurende het verlof, bedoeld in artikel 5:1, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende minimumloon.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer, die arbeid verricht op grond van een publiekrechtelijke aanstelling.

BIJLAGE VIII - MODEL VOOR EEN SOCIAAL JAARVERSLAG

A. Stand van zaken in de onderneming

Een beknopt en begrijpelijk overzicht van de stand van zaken in de onderneming. Een terugblik en een prognose. Vermeld kunnen worden: de (index)cijfers van de ontwikkeling van de omzet, van de rentabiliteit, van de loonsom. Eventuele wijzigingen in de organisatie van de onderneming.

B. Personeelsbestand

Cijfers van de personeelsbezetting, wijzigingen daarin. Promoties, vacatures, ziekteverzuim: globale aanduiding van de ontwikkeling.

C. Beloning personeel

CAO-wijzigingen, veranderingen in de beloningssystematiek, prestatiebeloning.

D. Communicatie

Voorzover van toepassing: relaas van personeelsoverleg, ondernemings- of kernraadvergaderingen, contacten met vakbondsvertegenwoordigers.

E. Resterende gegevens

Pensioen- en spaarregelingen, sociaal fonds in de onderneming, reis- en onkostenvoorzieningen. Het sociaal jaarverslag wordt niet eerder gepubliceerd dan het verslag aan de aandeelhouders.

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

BIJLAGE IX - CAO STICHTING SOCIAAL FONDS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**regelende de werkgeversbijdrage aan de Stichting Sociaal Fonds
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
1 januari 2008 - 31 december 2012**

Tussen:

De Centrale Bond van Meubelfabrikanten, gevestigd te Haarlem;

De Bond van Lijstenfabrikanten, gevestigd te Hilversum;

hierna gezamenlijk te noemen: De 'Werkgeversverenigingen' of 'Werkgeversorganisaties';

en

FNV Bouw, gevestigd te Woerden;

CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk;

hierna gezamenlijk te noemen: 'De Vakverenigingen' of 'Werknemersorganisaties';

is overeenkomstig het advies van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL I - WERKINGSSFEER

1. Deze overeenkomst is van toepassing in ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak één of meer der onder a tot en met g omschreven werkzaamheden uitvoeren. Voorts is deze overeenkomst van toepassing in afdelingen van een onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak één of meer van de onder a tot en met g genoemde werkzaamheden uitvoeren, tenzij voor het merendeel van het personeel van de onderneming een andere CAO van toepassing is en deze CAO tevens voor de bedoelde afdeling van toepassing is verklaard.
 - a. het vervaardigen en/of bewerken, herstellen, assembleren, stofferen of met andere materialen bekleden van meubelen of onderdelen daarvan of van aanverwante artikelen (tenzij deze uitsluitend van metaal worden vervaardigd). Onder (onderdelen van) meubelen en/of aanverwante artikelen worden mede verstaan (onderdelen van) school-, kantoor-, keuken-, kerk-, en tuinmeubelen, bedden, waterbedden, wiegen, matrassen en stoelkussens, echter met uitzondering van kinderstoelen en kinderboxen. Onder het bewerken van meubelen of onderdelen daarvan wordt mede verstaan het buigen, draaien, beeldhouwen en dergelijke werkzaamheden. Eén en ander geldt voorzover de genoemde werkzaamheden niet worden verricht als onderdeel van het woninginrichtingsbedrijf of van de confectie-industrie;

- b. het vervaardigen en/of herstellen, plaatsen, monteren en stellen van interieurs voor gebouwen of schepen, met inbegrip van interieurs voor keukens, kerken en van afzonderlijke interieurs voor caravans en dergelijke. Het plaatsen, monteren en/of stellen van keukens valt onder dit artikel, tenzij deze werkzaamheden gepaard gaan met bouwkundige activiteiten. Het vervaardigen en/of herstellen, plaatsen, monteren en stellen van interieurs voor caravans valt onder dit artikel, tenzij deze werkzaamheden worden verricht als geïntegreerd onderdeel van het totale bouwproces van caravans. Onder vervaardigen wordt mede verstaan het stofferen of met andere materialen bekleden en het behangen van wanden, vloeren en dergelijke, voorzover dit niet geschiedt als onderdeel van het woning-inrichtingsbedrijf, het parketvloerenbedrijf, de confectie-industrie of het schildersbedrijf;
- c. het vervaardigen en/of herstellen van scheidings- en vouwwanden of onderdelen daarvan, voorzover deze door hun aard, uitvoering en/of wijze van vervaardiging moeten worden gerekend tot of gelijkgesteld met (produkten van) het sub a. en sub b. van dit artikel omschreven meubel- of interieurbouwbedrijf;
- d. het vervaardigen en/of herstellen van gymnastiektoestellen of biljarts of onderdelen daarvan;
- e. het vervaardigen en/of verwerken van lijsten voor schilderijen en dergelijke artikelen of onderdelen daarvan (waaronder niet begrepen de door de detaillist verrichte encadreerwerkzaamheden);
- f. het vervaardigen, bewerken en/of stofferen van graf- en crematiekasten of onderdelen daarvan;
- g. het vervaardigen, bewerken en/of herstellen van muziekinstrumenten, klokkasten, vaste omkastingen van audiovisuele apparatuur, naaimachinekasten, verlichtingsprodukten en dergelijke van hout, of onderdelen daarvan, voorzover deze door hun aard, uitvoering en/of wijze van vervaardiging moeten worden gerekend tot of gelijkgesteld met (produkten van) het sub a. van dit artikel omschreven meubelbedrijf;

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

2. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op Samenwerkingsverbanden. Onder 'Samenwerkingsverband' wordt verstaan een door hierboven genoemde ondernemingen opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon die ten doel heeft met een (jeugdige) werknemer uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, wet van 31 oktober 1995, Stb 1995, 501.
3. Deze overeenkomst is tevens van toepassing in de navolgende ondernemingen: Berkvens Deurenfabriek Nederland B.V. te Someren, Berkvens Houtindustrie Nederland B.V. te Someren, Bosman en Zn te Enschede, Bruynzeel Multipanel B.V. te Vlederveen, Java deurenfabriek B.V. te Velsen, Kegro Deuren B.V. te Groesbeek, Lambri Industries te Maarssen, Lambri International te Maarssen, Lambri Trade Services te Maarssen alsmede Svedex B.V. en Svedex Deuren B.V. te Varsseveld.

4. Deze overeenkomst is tevens van toepassing in de volgende ondernemingen:
 - a. de naar Nederlands recht opgerichte rechtspersonen;
 - b. de niet naar Nederlands recht opgerichte rechtspersoon die a) ingevolge het toepasselijke belastingverdrag ter voorkoming van dubbele heffing wordt geacht in Nederland te zijn gevestigd, én b) voor de toepassing van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 (wet van 8 oktober 1969, Stb 1969, 469) wordt aangemerkt als binnenlands belastingplichtige;
 - c. de niet naar Nederlands recht opgerichte rechtspersoon die ter zake van de werkzaamheden in Nederland a) ingevolge het toepasselijke belastingverdrag wordt geacht een vaste inrichting dan wel een vaste vertegenwoordiging in Nederland te hebben én b) voor de toepassing van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 wordt aangemerkt als buitenlandse belastingplichtige.
5. Tenslotte is deze overeenkomst van toepassing in ondernemingen opgericht na 1 januari 2000 c.q. waarvan de daadwerkelijke activiteiten binnen een reeds bestaande vennootschap zijn aangevangen na 1 januari 2000, die ten behoeve van de in lid 1 genoemde ondernemingen een ondersteunende functie hebben en in juridische zin tot dezelfde groep van ondernemingen behoren met uitzondering van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht als onderdeel van een toonzaal- en/of winkelbedrijf.

ARTIKEL 2 - BEGRIPSBEPALINGEN

- De Stichting: - de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.
- Werkgever: - iedere werkgever in de Meubelindustrie en Meubileringsbranche als bedoeld in artikel 1.
- Werknemer: - een ieder die in een arbeidsverhouding werkzaam is in een onderneming of samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 1 met uitzondering van bestuurders. Onder bestuurder wordt verstaan de bestuurder in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die op grond van de Handelsregisterwet als bestuurder ingeschreven dient te staan in het Handelsregister.

ARTIKEL 3 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en loopt tot en met 31 december 2012.

ARTIKEL 4 - BIJDRAGEREGELING

1.
 - a. De bijdrage wordt per kalenderjaar vastgesteld.
 - b. De werkgever betaalt jaarlijks uiterlijk binnen 4 weken nadat hem de nota is aangeboden aan de Stichting een door het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven vast te stellen percentage van het inkomen als bedoeld in artikel 5 van deze CAO. De bijdrage bedraagt 0,4 % van het inkomen als bedoeld in artikel 5 van deze CAO.
2. Indien in enig jaar geen overeenstemming wordt bereikt omtrent de hoogte van de bijdrage zal gedurende dat kalenderjaar het bedrag van het daaraan voorafgaande kalenderjaar gelden. Deze regeling kan éénmaal achtereenvolgend worden toegepast.

ARTIKEL 4A - INNING DER BIJDRAGE

Het bestuur van de Stichting kan nadere regels vaststellen betreffende de invordering en het tijdstip van inning der bijdrage.

ARTIKEL 5 – DEFINITIE INKOMEN

Waar sprake is van ‘inkomen’ wordt hieronder verstaan de bruto verdienste uit arbeid, doch niet de reistijdvergoeding buiten de in de onderneming normaal geldende arbeidsduur en de vergoeding van de reis- en verblijfskosten.

ARTIKEL 6 - DOEL

1. De Stichting heeft, overeenkomstig de bepalingen van deze CAO ten doel het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen, de werkgelegenheid en scholing, de arbeidsomstandigheden en de bedrijfsgezondheidszorg in de bedrijfstakken, vallende onder de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst regelende de werkgeversbijdrage aan de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
2. De Stichting realiseert het in het eerste lid genoemde doel door de subsidiëring dan wel financiering van de kosten verbonden aan:
 - a. de werkzaamheden van de Stichting Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven en haar commissies en instellingen, met dien verstande dat kosten van het eigenlijke CAO-overleg en uitwerking daarvan zijn uitgezonderd:
 - de Stichting Vakraad ontwikkelt en implementeert beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt;
 - de Stichting Vakraad verstrekt algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over de arbeidsvoorwaarden of andere voor de sector relevante voorschriften op arbeidsvoorwaardelijk terrein;
 - onder werkzaamheden van de Stichting Vakraad vallen voorts de werkzaamheden van:
 - de Aansluitingencommissie: de Aansluitingencommissie oordeelt over haar voorgelegde geschillen inzake de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomsten die tussen werkgevers- en werknemersorganisaties tot stand komen;
 - de Commissie Arbeidsomstandigheden: de Commissie Arbeidsomstandigheden initieert, begeleidt en voert projecten uit ter verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de bedrijfstak;
 - b. de werkzaamheden van de Werkgevers- en Werknemersorganisaties, voortvloeiende uit:
 - het in bestuurlijke en secretariële zin deelnemen aan de vakopleidingsorganen, welke zich richten op het organiseren, instandhouden en verbeteren van de vakopleidingen binnen de Meubelindustrie;
 - het in bestuurlijke zin deelnemen aan instituten die zich richten op:
 - de ontwikkeling van (om- her- en bij)scholing in het kader van de employability van werknemers;
 - de ontwikkeling van werkgelegenheids- en reïntegratieprojecten die toegankelijk zijn voor werknemers;
 - de ontwikkeling van het beroepsonderwijs en de afstemming in opleidingen en examens van het beroepsonderwijs gericht op werknemers;
 - het organiseren en instandhouden van verplichtgestelde pensioenregelingen en spaar- en fondsregelingen ten behoeve van werkgevers en werknemers, voorzover geen sprake is van het eigenlijke CAO-overleg;

- de algemene scholing in het kader van de employability en vakopleiding ten behoeve van iedere werknemer;
 - de aan de ondernemingen en werknemers in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten in het kader van het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden als vormen van overleg binnen de ondernemingen;
 - de algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over de arbeidsvoorwaarden of andere voor de sector relevante voorschriften op arbeidsvoorwaardelijk terrein;
 - het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg;
 - de activiteiten van de 'commissie De Boer'. Deze commissie initieert, begeleidt en voert projecten uit ter verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de meubelindustrie;
- c. de werkzaamheden van de instituten voor vakopleiding in de meubelindustrie en meubileringsbedrijven: de activiteiten die in dit kader worden verricht zijn erop gericht werkgevers en werknemers te begeleiden bij deelname van de vakopleiding, de deelname aan de vakopleiding te stimuleren en de kwaliteit van de vakopleiding binnen de meubelindustrie en meubileringsbedrijven, zowel op het niveau van individuele ondernemingen als op bedrijfstakniveau in stand te houden c.q. te verhogen;
- d. de werkzaamheden van de volgende instituten:
- Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel: de stichting initieert, ontwikkelt en voert activiteiten uit op het gebied van om- her- en bijscholing van werknemers die vallen onder deze CAO in het kader van employability; de stichting draagt zorg voor coördinatie van de kinderopvangvoorziening voor werkgevers en werknemers; de stichting initieert, ontwikkelt en voert activiteiten uit ten behoeve van werkgelegenheids- en reïntegratieprojecten ter ondersteuning van werkgevers en werknemers;
 - Stichting Hout & Meubel/ Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven: de stichting bevordert het beroepsonderwijs aan werknemers en bevordert de kwaliteit, de onderlinge afstemming en doorstromingsmogelijkheden binnen de vakopleidingen en examens;
 - de Bedrijfscommissie voor de Houtindustrie, de Industriële Groothandel in Hout en de Bosbouw: de bedrijfscommissie heeft tot taak het verstrekken van (zakelijke) informatie en voorlichting over de toepassing en uitleg van de WOR en het verrichten van advisering en bemiddeling bij geschillen tussen een werkgever en de ondernemingsraad, c.q. personeelsvertegenwoordiging;
- e. de werkzaamheden van de Stichting in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en CAO genoemde activiteiten;
- f. de kosten verbonden aan de afgesloten collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werkgevers en werknemers;
- g. de kosten verbonden aan het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg;
- h. de kosten verbonden aan het bevorderen van algemene scholing in het kader van de employability en vakopleiding ten behoeve van werknemers.

ARTIKEL 7 - VERGOEDINGEN WERKNEMERS EN SAMENWERKINGS- VERBANDEN.

Voortvloeiend uit artikel 6 verstrekt de Stichting onderstaande vergoedingen en tegemoetkomingen aan werknemers en Samenwerkingsverbanden.

a. Een werknemer die een assistenten- of een basisberoepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg is begonnen heeft recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten, die betrokkene in verband met de opleiding heeft moeten maken, van de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Informatie en een aanvraagformulier is verkrijgbaar bij Stichting Scholing- en Werkgelegenheid Meubel, Postbus 452, 3440 AL Woerden, tel. 0348-410468.

b. Samenwerkingsverbanden, als bedoeld in artikel 1 van deze CAO, hebben gedurende maximaal 2 maal 48 weken recht op een vergoeding, vereveningsbijdrage genoemd.

Deze vergoeding wordt door de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven verstrekt op voorwaarde dat de werknemer de wekelijkse schooldag normaal gesproken bijwoont. Zodra vaststaat dat het Samenwerkingsverband als werkgever geen opleidingsgarantie geeft verliest het Samenwerkingsverband het recht op deze vergoeding. Dit recht verliest het Samenwerkingsverband eveneens indien naar het oordeel van de onderwijsinstelling en het betrokken landelijk orgaan komt vast te staan, dat de bij de beroepspraktijkvormingsovereenkomst opgelegde verplichtingen niet worden nagekomen.

c. Samenwerkingsverbanden ontvangen een hogere vergoeding, indien het een vrouwelijke werknemer betreft, onverminderd de overige bepalingen van dit lid.

ARTIKEL 8 – ONGEVALLENVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval de werknemer, in of buiten arbeidstijd, overkomen.

2. De in lid 1 genoemde verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering van € 52.402,- bij overlijden of algehele invaliditeit. Bij gedeeltelijke invaliditeit gelden lagere bedragen, gerelateerd aan de mate van invaliditeit.

3. De uitkeringsbedragen worden jaarlijks, per 1 januari, geïndexeerd met de loonsverhogingen van de CAO regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden, over de 12 maanden, voorafgaand aan 1 oktober van het voorgaande jaar.

4. De werkgever dient ter voldoening aan de in lid 1 genoemde verplichting, deel te nemen aan het door het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven afgesloten collectieve verzekeringscontact.

5. Van de in lid 4 opgelegde verplichting kan een werkgever dispensatie verkrijgen van het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, indien door hem wordt aangetoond, dat voor de werknemers een verzekering is afgesloten, waarvan de verzekerde bedragen ten minste gelijk zijn aan en de algemene en bijzondere voorwaarden niet minder gunstig zijn dan de in lid 4 genoemde verzekering. Indien de werkgever dispensatie verkrijgt wordt navenant minder premie voor dit Fonds in rekening gebracht.

6. De werknemers hebben in het geval een bedrijf dispensatie heeft overeenkomstig lid 5, een aanspraak op hun werkgever.

ARTIKEL 9 - BESTEDING DER GELDEN

Het bestuur van de Stichting is gehouden om desgevraagd bijdrageplichtigen te informeren over de besteding van de ter beschikking gekomen gelden.

ARTIKEL 10 - UITVOERING

De uitvoering van deze regeling is opgedragen aan de Stichting, waarvan de statuten en het reglement als bijlage aan deze overeenkomst zijn gehecht en daarvan een integreerend deel uitmaken.

Namens

CBM

R.W. Heinen,

Voorzitter

FNV BOUW

D. van Haaster

Voorzitter

R. Baars

Penningmeester

CNV Hout en Bouw

A. A. van wijngaarden

Voorzitter

juni 2007

BIJLAGE X - BEDRIJFSHULPVERLENING

Enige belangrijke bepalingen omtrent bedrijfshulpverlening.

De wettelijke verplichting

Op grond van artikel 3, eerste lid, onderdeel d, van de Arbowet is de werkgever verplicht om, in geval van direct gevaar van werknemers, doeltreffende maatregelen ter bescherming van die werknemers te nemen.

ARTIKEL 3 - EERSTE LID ONDERDEEL D. ARBOWET

- d. Doeltreffende maatregelen moeten zijn genomen 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 kan nemen, en teneinde te verzekeren dat, indien schade aan zijn gezondheid is toegebracht, de gevolgen hiervan zoveel mogelijk kunnen worden beperkt.

ARTIKEL 22 - ARBOWET

1. Bij de uitvoering van zijn verplichtingen op grond van artikel 3, eerste lid, onderdeel d, dient de werkgever zich te laten bijstaan door een of meer werknemers, die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.
2. De werkgever pleegt omtrent de door hem voorgenomen aanwijzingen, bedoeld in het eerste lid, vooraf overleg met de ondernemingsraad, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

De taken van de bedrijfshulpverlener

ARTIKEL 23 - EERSTE EN TWEEDE LID, ARBOWET

1. Het verlenen van de bijstand bij de uitvoering van de verplichtingen op grond van artikel 3, eerste lid, onderdeel d, bedoeld in artikel 22, door de aldaar bedoelde 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.
2. De bedrijfshulpverleners werken bij de uitvoering van hun taken samen.

Eisen van deskundigheid

ARTIKEL 23A - EERSTE LID, ARBOWET

1. De bedrijfshulpverleners beschikken over zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd, dat zij de in artikel 23 genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.

Aantal bedrijfshulpverleners

ARTIKEL 2.19 - EERSTE, TWEDE EN DERDE LID, ARBOBESLUIT

1. Het aantal bedrijfshulpverleners is zodanig dat onder alle omstandigheden de vervulling van de taken op het gebied van de bedrijfshulpverlening gewaarborgd is.
2. Onverminderd het eerste lid is in een bedrijf of inrichting waar ten hoogste 250 werknemers werkzaam plegen te zijn, ten minste één bedrijfshulpverlener per 50 of minder aanwezige werknemers aanwezig. Indien in een bedrijf of inrichting slechts één werknemer aanwezig is, beschikt deze over doeltreffende middelen om zich bij ongeval of brand snel in veiligheid te kunnen stellen.
3. Onverminderd het eerste lid zijn in een bedrijf of inrichting waar meer dan 250 werknemers werkzaam plegen te zijn, in afwijking van het tweede lid, ten minste vijf aanwezig. Het tweede lid, laatste volzin, is van toepassing.

Aanvulling: zie artikel 30 lid 12 CAO

In een onderneming met zeer verspreid liggende afdelingen, waar meer dan 10 werknemers werkzaam plegen te zijn, dient ten minste een bedrijfshulpverlener per afdeling aanwezig te zijn.

BIJLAGE XI - VROEGPENSIOEN EN OUDERDOMSPENSIOEN

Vanaf 1 januari 2006 geldt een nieuwe pensioenregeling

- a. De nieuwe pensioenregeling is een solidaire en collectieve regeling met pensioenleeftijd 65 jaar.
- b. Door vervroeging van de pensioenleeftijd bestaat de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Voor de huidige deelnemers is een pensionering op 62 jaar mogelijk met in de meeste gevallen een uitkering ter grootte van 70% van het pensioengevend loon. Voor mensen met een maximale deelnemingstijd geldt dit in alle gevallen.
- c. Voor deelnemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, geldt een overgangsregeling. De vroegste leeftijd om met een 70%-uitkering te kunnen stoppen, gaat geleidelijk omhoog naar 62 jaar.

Geboortejaar	uittreedleeftijd met 70%-uitkering
1946	60 jaar
1947	60,5 jaar
1948	61 jaar
1949	61,5 jaar
1950	62 jaar

- d. De reglementaire premie zal maximaal 11,85% van de loonsom bedragen. De premie is inclusief een solvabiliteitstoeslag in het kader van het nieuwe toezichtregime. De premie zal voor 50% door werkgevers en voor 50% door werknemers worden bestigd.
- e. De regeling kent de volgende pensioenelementen:
 - Ouderdomspensioen
 - met jaarlijkse opbouw van 2,25% van de pensioengrondslag
 - franchise is € 14.000,- (2005) Nabestaanden- en wezenpensioen op opbouwbasis
 - Uitsstel pensioendatum leidt tot een hogere uitkering
 - Deeltijd-vervroegd pensioen is mogelijk
 - Individuele bijspaarmodule via een applicatie op de website van het pensioenfonds
 - Nabestaandenpensioen
- f. Onder normale omstandigheden kan het indexatiebeleid van het pensioenfonds (na-indexatie) op basis van de CAO-loonstijgingen worden uitgevoerd.
- g. Door gebruik te maken van de levensloopregeling is de individuele werknemer in staat de pensioendatum te vervroegen. Indien een werknemer voorafgaand aan zijn pensionering onbetaald verlof wil opnemen, te financieren met het gespaarde levenslooptegoed, is de werkgever gehouden dat verzoek in te willigen.

Informatie over deze regelingen is verkrijgbaar bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubelbedrijven (Bpf-Meubel) (zie de adreslijst).

BIJLAGE XII - CONTROLEVOORSCHRIFTEN VOOR DE MEUBEL-INDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

1. Ziekmelding/Aanvraag ziekteverlof

Wanneer u zich door ziekte niet in staat voelt te werken, dan meldt u dit voor aanvang, doch uiterlijk binnen één uur na aanvang van uw normale werktijd, telefonisch bij uw werkgever. Uw werkgever stelt u een aantal vragen om te kunnen vaststellen of aan u (voorlopig) ziekteverlof kan worden toegekend waardoor recht op loondoorbetaling ontstaat.

Deze vragen betreffen onder meer:

- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid; of sprake is van een ongeval; of arbeidsomstandigheden mede de arbeidsongeschiktheid hebben veroorzaakt; of arbeidsverhoudingen tot uw verzuim hebben geleid. U bent niet gehouden tot het verstrekken van (medische) informatie of de aard van de aandoening die tot uw arbeidsongeschiktheid heeft geleid aan uw leidinggevende te melden;
- uw belastbaarheid, ofwel het soort werk of aantal uren dat nog wel arbeid verricht kan worden;
- uw verpleegadres (bijvoorbeeld ziekenhuis);
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- eventuele acties die de werkgever kan ondernemen om terugkeer te bevorderen (vervoersvoorzieningen / aanpassing uren of werk);
- eventuele werkafspraken die overgedragen / afgezegd dienen te worden;
- vervolgfafspraken met betrekking tot contact tussen u en werkgever.

Wanneer uw werkgever akkoord gaat met de ziekmelding, registreert hij deze en geeft deze door aan het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst (zie artikel 30 lid 2 en 3).

Wanneer u ziek wordt tijdens werktijd geldt eveneens deze procedure.

2. Activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid

Thuisblijven

Om het de werkgever of het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst mogelijk te maken contact met u te onderhouden tijdens uw arbeidsongeschiktheid verblijft u thuis 's ochtends tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 15.00 uur. Voor herstelbevorderende zaken als doktersbezoek e.d. kunt u buitenshuis gaan.

Indien uw arbeidsongeschiktheid langer dan een week duurt, kunt u met uw werkgever en eventueel de bedrijfsarts andere afspraken maken over de verplichting tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn.

Indien u tijdens uw arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of ontslag uit een ziekenhuis), meldt u dit binnen 12 uur aan uw werkgever.

Maak bezoek mogelijk

De werkgever of arbodienst dient u tijdens uw arbeidsongeschiktheid te kunnen bereiken. Daartoe dient u deze in de gelegenheid te stellen u in uw woning of op het verpleegadres te bezoeken. U dient derhalve toegang tot de woning of het verpleegadres te verlenen. Wanneer u, zonder aantoonbare reden, niet thuis bent op de voorgeschreven tijden, of u om een andere reden geen toegang tot de woning verleent, dan kunnen de kosten van het huisbezoek aan u worden doorberekend. Omdat tevens niet kan worden vastgesteld of u werkelijk niet tot werken in staat bent kan de loondoorbetaling worden opgeschort.

(telefonisch) Contact met het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst

Het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst kan na ontvangst van de ziekmelding (telefonisch) contact met u opnemen. Dit (telefonisch) contact is bedoeld om vast te stellen of al dan niet gerichte actie of bijvoorbeeld een oproep voor een spreekuur nodig is. Uw werkgever wordt door het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst op de hoogte gesteld van het contact en de inhoud van het gesprek, uitgezonderd evt. medische en vertrouwelijke informatie. Ook in geval u niet telefonisch bereikbaar bent, wordt uw werkgever hiervan op de hoogte gesteld.

Spreekuur bedrijfsarts

Indien u op verzoek van de werkgever of het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst wordt uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts, bent u verplicht om hier te verschijnen. Als u een geldige reden tot verhindering heeft, geeft u dit tijdig door op de bij de uitnodiging aangegeven wijze. U geeft deze verhindering ook tijdig aan uw werkgever door.

U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen wanneer u het werk reeds heeft hervat, tenzij u is medegedeeld dat in overleg tussen werkgever- en het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie of de bedrijfsarts anders is besloten. U draagt er zorg voor een spreekuurspraak ten minste 24 uur van tevoren telefonisch te annuleren bij de arbodienst. Dit om doorberekening van kosten door de arbodienst aan de werkgever te voorkomen.

U kunt ook zelf een afspraak bij de arbodienst (indien uw werkgever is aangesloten bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie; via: 070-4131072) maken voor een 'arbeidsomstandighedenspreekuur' (zgn. 'open spreekuur'), als u dreigend verzuim ziet aankomen of u uw arbeidsomstandigheden wilt bespreken met een bedrijfsarts of andere deskundige. Dit spreekuur heeft een vertrouwelijk karakter; niets uit het gesprek wordt zonder uw toestemming met de werkgever besproken.

Machtiging

U zult het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst zonodig machtigen inlichtingen omtrent uw gezondheidstoestand in te winnen bij uw behandelende arts(en).

Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van groot belang dat u actief meewerkt aan uw herstel en de terugkeer naar werk. U wordt gevraagd mee te werken aan maatregelen die het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst voorstelt het arbeidsverzuim te verkorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, interventieprogramma's (psychotherapie, fysiotherapie, arbeidsrevalidatietherapie etc.), mediation en bedrijfsmaatschappelijk werk. De werknemer die zijn genezing belemmert of vertraagt geeft de werkgever de wettelijke mogelijkheid de loondoorbetaling te staken. In een uiterst geval heeft de werkgever de wettelijke mogelijkheid de overeenkomst met de werknemer te beëindigen.

3. Het verrichten van werkzaamheden / reïntegratie

Verrichten aangepaste werkzaamheden

De werkgever is verplicht u, in overleg met de bedrijfsarts, passende arbeid aan te bieden. In overleg tussen u, uw werkgever en de bedrijfsarts kan vastgesteld worden dat u weliswaar niet (volledig) uw eigen werk, maar wel aangepaste werkzaamheden of op aangepaste tijden werk kunt verrichten. Van u wordt verwacht dat u hieraan meewerkt ten behoeve van uw reïntegratie.

Wanneer u – om welke reden dan ook – niet kunt reïntegreren bij uw eigen werkgever, is deze verplicht te zoeken naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Indien uw werkgever hier – eventueel in samenwerking met een reïntegratiebedrijf – een voorstel voor doet, verleent u hieraan uw medewerking.

U mag gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid geen ander werk verrichten dan dat bij uw eigen werkgever, tenzij in overleg met uw werkgever gezocht is naar vervangend werk bij een andere werkgever.

Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

Wanneer u het werk (gedeeltelijk) hervat, meldt u zich voor aanvang van de werktijd weer hersteld bij uw werkgever, ook wanneer u al hersteld bent op een roostervrije of anderszins vrije dag. U hoeft geen speciale opdracht af te wachten voordat u uw werk weer hervat.

4. Frequente arbeidsongeschiktheid

Wanneer u meer dan drie keer verzuimt binnen een periode van twaalf maanden voert uw werkgever, eventueel in aanwezigheid van een personeelsadviseur, met u een gesprek over de achterliggende oorzaken en mogelijke oplossingen van uw verzuim. Van dit gesprek wordt een aantekening gemaakt in uw personeelsdossier.

5. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als uw arbeidsongeschiktheid langer duurt (of lijkt te gaan duren) bepaalt u samen met uw werkgever wie als casemanager zal optreden. De casemanager (werkgever, leidinggevende, personeelsadviseur of een andere aangewezen medewerker) neemt contact met u op. De casemanager bewaakt en regisseert alle afspraken en voortgang in het kader van uw reïntegratie vanaf het moment dat het verzuim langer lijkt te gaan duren.

- Uiterlijk in **week 6** van uw arbeidsongeschiktheid maakt het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst met u een probleemanalyse, waarna een reïntegratieadvies volgt. Dat advies is gericht op uw herstel en werkhervatting, bij voorkeur in uw eigen functie.
- Uiterlijk in **week 8** van uw arbeidsongeschiktheid bespreekt uw werkgever het reïntegratieadvies met u. Samen met hem maakt u een plan van aanpak voor uw terugkeer naar werk en herstel. De afspraken legt u beiden schriftelijk vast.
- Dat gesprek is tevens het eerste reïntegratieoverleg, waarbij ook de bedrijfsarts aanwezig kan zijn. Vervolgoverleg vindt in de regel **eens per zes weken** plaats. Het eerste overleg moet leiden tot een plan van aanpak, gericht op terugkeer. De casemanager (die in dat plan wordt aangewezen) ziet erop toe dat uw reïntegratie juist verloopt, houdt uw dossier bij en onderhoudt contacten met alle betrokken partijen. Het is raadzaam zelf óók een logboek bij te houden van alle afspraken en alle stappen die u zet om uw herstel te bevorderen. Mocht het namelijk uitlopen op een WAO-beoordeling, dan moet ook u kunnen aantonen dat u al het mogelijke heeft gedaan om het niet zover te laten komen.

- Verzuimt u langer dan **dertien weken**, dan meldt uw werkgever uw arbeidsongeschiktheid bij het UWV.
- Op het moment dat vaststaat dat u niet kunt reïntegreren bij uw eigen werkgever, dan is uw werkgever verplicht te zoeken naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Doet hij u hier een voorstel voor, dan werkt u daaraan mee, tenzij u kunt aantonen dat dit redelijkerwijs niet van u gevraagd kan worden.
- Tussen **week 46 en 52** vindt tussen u en de werkgever de eerstejaarsevaluatie plaats. Het doel is om terug- en vooruit te blikken, vast te stellen of de juiste weg is ingeslagen en zo nodig bij te sturen. Dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd.
- Vervolgoverleg zal als in het eerste jaar **eens per zes weken** plaatsvinden.
- Duurt uw verzuim langer dan **87 weken** dan stellen werkgever en het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst het reïntegratieverslag voor u samen. In dat verslag geeft u ook uw visie op het reïntegratietraject tot dusver en de inspanningen van werkgever en de bedrijfsarts.
- Uiterlijk in **week 91** vraagt u de WGA/IVA-beoordeling aan bij het UWV. U dient bij de aanvraag het reïntegratieverslag te voegen.
- Tussen **week 91 en week 94** kunt u samen met de werkgever ook uitstel van de WGA/IVA-beoordeling aanvragen, omdat uw reïntegratie bijvoorbeeld net iets langer dan twee jaar gaat duren.
- Als u arbeidsongeschikt wordt verklaard en recht krijgt op een WGA/IVA-uitkering, dan gaat na **week 104** het eerste WGA/IVA-jaar van start.

6. Arbeidsongeschiktheid en vakantieverlof

Arbeidsongeschikt tijdens vakantieverlof

Wanneer u arbeidsongeschikt wordt tijdens vakantieverlof in binnen- of buitenland, meldt u dat op dezelfde wijze als genoemd onder 1, onder vermelding van uw verpleegadres. Bij terugkeer op uw huisadres neemt u onmiddellijk contact op met uw werkgever. Tevens verstrekt u aan het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst een medische verklaring van een geconsulteerde arts, met daarin informatie over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en informatie over de diagnose van de arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan vakantieverlof

Bent u arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof en wenst u toch met vakantie te gaan, dan vraagt u hiervoor vooraf toestemming aan uw werkgever. Deze overlegt zo nodig met de bedrijfsarts. Ditzelfde voorschrift geldt ook ingeval u bij langdurig verzuim alsnog een vakantie wenst te plannen gedurende de periode dat u nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent.

7. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Indien u arbeidsongeschikt wordt en sprake is van een van onderstaande situaties, dan geeft u dit aan bij de ziekmelding. In die situaties worden namelijk aanvullende acties gevraagd van de werkgever, de bedrijfsarts of van uzelf. Het betreft:

- arbeidsongeschikt als gevolg van een ongeluk veroorzaakt door derden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeval);
- arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of het vermoeden van een beroepsziekte;
- arbeidsongeschikt als gevolg van orgaandonatie;
- arbeidsongeschikt als gevolg van zwangerschap of bevalling (Ziektewet);
- arbeidsongeschikt bij einde dienstverband;
- arbeidsongeschikt met dezelfde oorzaak als waarvoor een WAO-toekenning is verkregen in de afgelopen 5 jaar;

- een arbeidsgehandicaptenstatus gedurende de afgelopen 5 jaar.

Indien u geen medische informatie wenst te verstrekken aan uw werkgever, geeft u deze informatie rechtstreeks door aan de bedrijfsarts.

8. Bezwaren: second opinion en uiteindelijk kantonrechter

Over uitspraken van het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie/de arbodienst of acties en voorstellen van de werkgever met betrekking tot de rechtmatigheid van uw arbeidsongeschiktheid en/of de passendheid van aangeboden werk, kunt u een second opinion bij UWV aanvragen. De uitspraak van UWV is zwaarwegend. Blijven partijen het oneens dan reesteert alleen een procedure bij de kantonrechter.

9. Financiële afspraken

Hoogte van loondoorbetaling

- De uitkering bij ziekte door of vanwege de werkgever geschiedt gedurende een periode van maximaal 104 weken, te rekenen vanaf de dag waarop de ziekmelding heeft plaatsgevonden. Met inachtneming van hetgeen hierna onder het derde gedachtestreepje is bepaald, geldt dat de werknemer gedurende de eerste 52 weken recht behoudt op 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Vanaf week 53 draagt de uitkering 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- Over daadwerkelijk gewerkte uren, gedurende welke de bedongen arbeid danwel passende arbeid wordt verricht, geldt met ingang van 1 januari 2006, in afwijking van hetgeen is bepaald in de vorige volzin, dat de werknemer vanaf week 53 recht heeft op 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Over de overige uren heeft de werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- Met ingang van 1 januari 2006 geldt dat bij elke derde en volgende ziekmelding per kalenderjaar, de uitkering gedurende maximaal vier weken gelijk is aan 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Het voorgaande lijdt uitzondering indien de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de bedrijfsarts het gevolg is van een bedrijfsongeval of een chronische ziekte.
- De uitkering bij ziekte door of vanwege de werkgever zal niet meer bedragen dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
- Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.

10. Belangrijk: verplichting naleving controlevoorschriften en consequenties indien niet goed nageleefd

Teneinde uw herstel zoveel mogelijk te bespoedigen wordt u als medewerker geacht zich aan deze controlevoorschriften te houden. Houdt u zich niet aan deze voorschriften dan kan uw werkgever niet voldoen aan zijn reïntegratieplicht en is hij gerechtigd sancties op te leggen. Deze kunnen bestaan uit het gedeeltelijk of geheel opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling of het verhalen van gemaakte kosten op de werknemer. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kan tot ontslag worden overgegaan.

Daarnaast kan het UWV (achteraf) ook nog sancties opleggen indien u niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan uw herstel en/of werkhervatting door tot uitstel van de WGA/IVA-beoordeling over te gaan of door het afwijzen van de WGA/IVA-uitkering. Het UWV kan ook uw werkgever sancties opleggen indien hij, naar het oordeel van het UWV onvoldoende inspanning heeft geleverd om uw reïntegratie mogelijk te maken.

Het bruto-inkomen van u als werknemer zal door uw werkgever voor de duur van de overtreding worden verminderd tot 70% van het voor de werknemer geldende bruto-inkomen, hetgeen niet minder mag zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon, indien zich één of meerdere van de onderstaande situaties voordoen:

- u doet uw ziekmelding/aanvraag ziekteverlof niet op tijd;
- u bent tijdens een controlebezoek aan huis niet thuis aangetroffen, zonder geldige reden, terwijl uw arbeidsongeschiktheid al wel is vastgesteld;
- u geeft geen adreswijziging door als u tijdens uw ziekte van verpleegadres verandert.

Het bruto-inkomen van u zal door uw werkgever voor de duur van de overtreding op nul worden gesteld, indien zich één of meerdere van de onderstaande situaties voordoen:

- u geeft geen gehoor om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen;
- u belemmert het genezingsproces;
- u bent niet thuis op de afgesproken momenten, zodat controle op arbeidsongeschiktheid niet kan worden uitgevoerd;
- u werkt niet mee aan het verrichten van passende arbeid;
- u hervat uw werk niet op het moment dat de bedrijfsarts u arbeidsgeschikt heeft verklaard;
- u gaat op vakantie tijdens uw arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van uw leidinggevende;
- u wordt tijdens uw vakantieverlof arbeidsongeschikt en kunt geen medische verklaring van een gecoconsulteerde arts, als genoemd onder 6, overleggen.

11. Afwijkende controlevoorschriften

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

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

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

BIJLAGE XIII - VAKRAAD VOOR DE MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN

De Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven stelt zich ten doel met inachtneming van het algemeen belang door middel van samenwerking tussen werkgevers en werknemers goede sociale verhoudingen in de meubelindustrie en meubileringsbedrijven tot stand te brengen en te bevorderen, alsmede al hetgeen met het voorenstaande verband houdt, alles in de ruimste zin van het woord.

De Vakraad wordt in stand gehouden door:

- a. De vereniging Centrale Bond van Meubelfabrikanten;
- b. De vereniging Bond van Lijstenfabrikanten;
- c. De vereniging FNV Bouw;
- d. CNV Hout en Bouw.

Het bestuur van de Vakraad heeft enkele van zijn taken gedelegeerd aan de hierna genoemde commissies:

- a. De Indelingscommissie;
- b. De Aansluitingencommissie;
- c. De Commissie Arbeidsomstandigheden;
- d. De Redactiecommissie.

Het Secretariaat van de Vakraad wordt gevoerd door de Centrale Bond van Meubelfabrikanten.

Adres: Postbus 100
2100 AC Heemstede

Telefoon: 023-5158820

BIJLAGE XIV - ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Hieronder is opgenomen een aantal relevante bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (gewijzigd per 1 juli 2005).

Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming

ARTIKEL 13

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.
2. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
5. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.
6. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.
7. Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
 - b. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
8. Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.
9. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
10. In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kan de werkgever die een natuurlijke persoon is met niet meer dan 15 werknemers, de taken in het kader van de bijstand zelf verrichten, indien hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

Maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming

ARTIKEL 14

1. In aanvulling op artikel 13 laat de werkgever zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven:
 - a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, en daarover adviseren;
 - b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun

- arbeid te verrichten, met inbegrip van de bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
- c. het uitvoeren van:
 1. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18;
 2. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten;
 - d. het houden van een arbeidsomstandighedenprekuur.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het volgende in acht genomen:
 - a. de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, wordt doeltreffend uitgevoerd;
 - b. de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt binnen het bedrijf of de inrichting georganiseerd;
 - c. voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een of meer andere deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven;
 - d. de personen die de bijstand verrichten, hebben een zodanige uitrusting en zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, naar behoren kunnen verlenen.
 3. Een afschrift van een advies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt door de degene die dit advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.
 4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt schriftelijk vastgelegd.
 5. Bij de gegevensverwerking noodzakelijk voor de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan gebruik worden gemaakt van het sociaal-fiscaalnummer, bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen.
 6. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, en de personen, bedoeld in het eerste lid, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
 7. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
 8. De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, kan, met inachtneming van het tweede lid, plaatsvinden bij:
 - a. collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan,
 - of
 - b. regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
 9. Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdeel b, gelden, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling, bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, van toepassing.
 10. Voor de toepassing van dit artikel en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve overeenkomst als bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, en een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdelen a en b, gedurende 5 jaren, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die overeenkomst of die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste zin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste zin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.
 11. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de bijstand bij een of meer taken als bedoeld in het eerste lid niet verplicht is met inachtneming van bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften.

Vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming

ARTIKEL 14A

1. Indien de bijstand bij de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, achtste lid, wordt deze bijstand georganiseerd met inachtneming van dit artikel.
2. De werkgever laat zich met betrekking tot de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, bijstaan door een arbodienst, ten behoeve waarvan overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven en die deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf of de inrichting.
3. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een andere arbodienst ten behoeve waarvan, overeenkomstig artikel 20, een certificaat is afgegeven.
4. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, en de werknemers van een arbodienst, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
5. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
6. Artikel 14, derde tot en met vijfde lid en elfde lid, is van toepassing.

Trefwoordenregister

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
A		
Aanpassing salaris bij aanvaarding lagere functie	19	14
	18 lid 5	14
Aanstellingskeuring	Bijlage VII	94
Aanvaarding ander werk	8	9
Afkoop		
- roostervrije dagen	22 lid 8	23
- vakantiedagen	22 lid 8	23
Afwijkende arbeidsduur	22 lid 6	21
Allochtonen	32 lid 9 onder e	49
	32 lid 10 onder a	49
Anti-discriminatieclausule	10 lid 1	10
Arbeid en Zorg	29 lid 23	35
Arbeid		
- op zaterdag	23	24
- op zon- en feestdagen	24	24
Arbeitsduur	22	18
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	30 lid 1b	36
	Bijlage XIV	
	art. 14 lid 1c	121
Arbeidsomstandigheden	30 lid 5	37
	Protocol III	62
- en milieu	Protocol III	62
- terugkeer/herplaatsing	30 lid 8	38
- tijdens vakantie	29 lid 5	29
- uitkering bij	31 lid 1	40
Arbeidsovereenkomst		
- beëindiging van de	33	51
- bepaalde tijd	7 lid 1	9
	33 lid 3	51
	Bijlage VII	97
- onbepaalde tijd	7 lid 1	9
	Bijlage VII	97
Arbeidsrecht	Bijlage VII	93
Arbeidstijden	22 lid 1	18
Arbeidstijdenwet	3 lid 1	7
Arboconvenant	30	39
Arbodienst		
- bezoek aan	30 lid 2	36
	21 lid 3	17
Arbeidsomstandighedenspreekuur	Bijlage XII	114
Arbowet	Bijlage X	110
Arbeidsomstandighedenwet	Bijlage XIV	120
ATV	zie roostervrije tijd	

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
B		
Basisberoepsopleiding, inschaling	18 lid 3	14
	32	45
Bedrijfsgezondheidszorg	30 lid 1	36
Bedrijfs hulper	13 lid 5	12
	30 lid 12	39
	Bijlage X	110
Bedrijfsleermeester (zie praktijkopleider)	13 lid 8	12
	32 lid 12	49
- en arbeidsongeschiktheid	32 lid 4	47
Beëindiging		
- arbeidsovereenkomst	33	51
	Bijlage VII	97
Beloningssysteem	17	14
Beroepsopleiding oudere werknemers	32 lid 11	49
Beroepspraktijkvormingsovereenkomst	32 lid 1	45
Bestuurder	2	6
Brutoweekloon	5	7
Burgerlijk Wetboek	Bijlage VII	93
C		
Calamiteitenverlof	Bijlage VII	101
CAO		
- Sociaal Fonds	Bijlage IX	103
Centrale Vertrouwensinstantie (C.V.I.)	35 lid 2 onder g	54
- en vakbondscontactpersoon	35 lid 2	53
Chauffeurs en bijrijders		
- overwerk	25	26
- verblijfkosten	20 lid 4	15
Collectieve Ongevallen verzekering	34	52
	Bijlage VI	88
Collectieve snipperdagen	29 lid 10	31
- vijf mei	29 lid 10 onder c	31
Commissie		
- Arbeidsomstandigheden	Protocol III	62
- Indelings-	18 lid 4	14
Concurrerende werkzaamheden	9	9
Controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid	31 lid 3	44
	Bijlage XII	113
Cursus veilig en gezond werken	30 lid 6	38
D		
Dagvenster	22 lid 1 sub b	18
Deeltijdarbeid	6	8
- bij dreigende arbeidsongeschiktheid	30 lid 8	38
- roostervrije tijd	22 lid 2	19
Definitie loon en inkomen	5	7
Detachering	8	9
Dienstverband		
- werken buiten	9	9
Discriminatieverbod	10	10

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
Dispensaties	41	59
Doktersbezoek	29 lid 19	33
Duur van de CAO	42	60
E		
Eenmalige uitkering voor WAO-ers	31 lid 1 onder b2b	42
Ervaringstoelage	13 lid 4	12
F		
Feestdagen	28	27
- inkomen en	28 leden 2 en 3	27
- nachtdienst en niet christelijke	28 lid 4	27
Flexibilisering vrije dagen	22 lid 8	23
	Protocol VIII	63
Functie-indeling	18	14
	Bijlage I	64
Functiewijziging		
- aanpassing salaris	18 lid 5	14
	19	14
Fysimeubel	30 lid 9	38
Fysiotherapie	29 lid 19	33
G		
Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten, herplaatsing	30 lid 8	38
Gehoorscherming, otoplastieken	30 lid 10	38
Gereedschap		
- inventarislijst	Bijlage V	87
- overzicht gereedschapsgeld	Bijlage IV	87
- vergoeding	21 lid 1	16
Geschillen over indeling functies	18 lid 4	14
Geschil werkgever/werknemersorganisatie	35 lid 3	54
H		
Herplaatsing, arbeidsongeschikte werknemer	30 lid 8	38
Houtstof	30 lid 7	38
Hulpmiddelen	30 lid 9	38
I		
Indeling functies	18	14
	Bijlage I	64
Indelingscommissie	18 lid 4	14
Inkomen	5	7
Introductie nieuwe werknemers	Protocol II	61
IVA uitkering	31 lid 1b onder 3	43
J		
Jaaropgave	12 lid 3	11
Jeugdige werknemers		
- functie-indeling	18 lid 2	14
Jeugdminimumloon	14	13

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
K		
Karwei		
- werken op	20 lid 1	15
- reizen van en naar	20 lid 2	15
- reis- en verblijfkosten	20 lid 3	15
Kledingvergoeding	21 lid 1	16
Korte verzuimen	29 lid 20	33
Kortdurend zorgverlof	Bijlage VII	101
Kraamverlof	Bijlage VII	101
L		
Levensloop	Bijlage XI	112
Lonen	13	11
Lonen	18	14
Loon	Bijlage II	79
- betaling	12	11
- doorbetaling	Bijlage VII	94
- en inkomen (definitie)	5	7
- jaaropgave	12 lid 3	11
- minimum (jeugd)	14	13
- schalen	Bijlage II	79
- spaar-	16	13
- specificatie	12 leden 1 en 2	11
- uur-/week-	Bijlage III	86
Loonsverhoging	5	7
Loopbaangesprek	13	11
	32 lid 14	50
M		
Maatwerkregeling	Bijlage XIV	120
MAC-waarde houtstof	30 lid 7	38
Medezeggenschap	36	54
Militaire dienst	Bijlage VII	95
Minimumloon	14	13
Model		
- functieomschrijving	Bijlage I	67
- inventarislijst gereedschappen	Bijlage V	87
- loonspecificatie	Bijlage III	86
- overzicht gereedschapsgeld	Bijlage IV	87
- sociaal jaarverslag	Bijlage VIII	102
N		
Nachtarbeid	27	27
Nachtdienst		
- feestdag	28 lid 4	27
- werknemers 55 jaar en ouder	26 lid 1f	26
Nachtploeg	26 lid 1 onder c t/m e	26
O		
Ondernemingsraad	36	54
Ongevallenverzekering	34	52
	Bijlage VI	88

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
Ontslag	33 lid 1	51
- op staande voet/dringende redenen	Bijlage VII	100
Opleiding	32	45
- assistenten	32 lid 1	45
- basisberoepsopleiding	32 lid 1	45
- oudere werknemers	32 lid 11	49
- scholing technologische vernieuwing	32 lid 7	47
- Stichting Scholing en Werkgelegenheid	32 lid 9	48
- studie- en examenverlof	32 lid 8	48
- vakopleiding	32 lid 6	47
Opleidingsgarantie	32 lid 1 onder c en d	45
	Bijlage IX artikel 7	108
Opnemen van vakantie	29 lid 7 t/m 13	30
Oproepkrachten	Toelichting art. 13	13
	Bijlage VII	93
Opzegging	33 lid 2	51
Opzegtermijn	33 lid 2	51
	Bijlage VII	99
Oudere werknemers		
- aftrek verschuldigde premies sociale verzekeringen	13 lid 7	12
- extra vrije dagen	29 lid 2 onder b	28
- scholing van	32 lid 11	49
- vierdaagse werkweek	22 lid 7	22
Overleg bij teruglopen werkgelegenheid	Protocol I	61
Overlijdensuitkering	31 lid 2	43
Overwerk en arbeid		
- schema vergoedingen	24 lid 3	26
- op zaterdag	23	24
- op zon- en feestdagen	24	24
- overwerk chauffeurs en bijrijders	25	26
P		
Palliatief verlof	29 lid 21	34
Partiële leerplicht	3	7
Passende arbeid	8	9
Personeelsbeleid	Protocol VII	63
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	36 lid 2	55
Ploegendienst	26	26
- werknemers 55 jaar en ouder	26 lid 1 onder f	26
Polisvoorwaarden Collectieve Ongevallen Verzekering	Bijlage VI	88
Praktijkopleider	13 lid 8	12
	32 lid 12	49
- en arbeidsongeschiktheid	32 lid 4	47
Preventiemedewerker	30 lid 5	37
Proeftijd	7 lid 2	9
	Bijlage VII	96
R		
Reglement	4	7
Reservedagen	22 lid 3	19
Risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E)	30 lid 3	37
Roostervrije tijd	22 lid 2	19

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
- beëindiging arbeidsovereenkomst	22 lid 2 onder e	19
- deeltijd	22 lid 2 onder b	19
- inroostering	22 lid 2 onder h	19
- tussentijdse indiensttreding	22 lid 2 onder d	19
- vaststelling	22 lid 2 onder f	19
- verkoop roostervrije dagen	22 lid 8	23
- wijziging rooster	22 lid 2 onder c	19
- ziekte	22 lid 2 onder g	19
Rouwverlof	29 lid 22	35

S

Salaris	Zie loon	
Samenwerkingsverband	1 lid 3	6
	2 lid 1	6
	33 lid 3	51
- vergoeding aan	32 lid 2	46
Schademelding	Bijlage VI	90
Scholing	32	45
- i.v.m. technologische vernieuwing	32 lid 7	47
- oudere werknemers	32 lid 11	49
- Stichting Scholing en Werkgelegenheid	32 lid 9	48
Schoonhouden werkplek	30 lid 11	39
Schorsing	15	13
Snipperdagen	29 lid 9	30
- collectieve	29 lid 10	31
- individuele	29 lid 11	31
Sociaal economisch overleg i.v.m. werkgelegenheid	37	55
Sociaal fonds		
- CAO	Bijlage IX	103
Sociaal Jaarverslag	38	56
	Bijlage VIII	102
Sollicitatieprocedure	10	10
Spaarloonregeling	16	13
Specialistenbezoek	29 lid 19 onder c 2	33
Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel	32 lid 9	48
Studie- en examenverlof behoud van loon	32 lid 8	48

T

Tandartsbezoek	29 lid 19	33
Tilhulpmiddelen	30 lid 9	38
Toeslag		
- bedrijfshulpverleners	13 lid 5	12
- nachtarbeid	27	27
- overwerk	24	24
- overwerk chauffeurs en bijrijders	25	26
- ploegendienst	26	26
- praktijkopleider (voorheen leermeester)	13 lid 8	12

U

Uitkering		
- aanvulling op WAO-vervolguitkering	31 lid 1 onder b	41
- bij arbeidsongeschiktheid	31 lid 1	40

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
- bij overlijden	31 lid 2	43
- eenmalige- bij WAO-uitkering	31 lid 1 onder b 2	41
- extra- bij WAO-uitkering	31 lid 1b sub 2 onder a	42
- na ongeval	34	52
- zieke werknemers 65 jaar en ouder	31 lid 1 onder a	40
Uitzendbureau	Protocol X	63
Uitzendkrachten	13 lid 9	12
	33 lid 5	51
	Protocol X	63
Uurloon	5	7
	22 lid 1 onder a	18
V		
Vacatures	11	10
Vakantie	29	28
- aaneengesloten	29 lid 8	30
- arbeidsongeschiktheid	29 lid 4	29
- arbeidsongeschiktheid tijdens	29 lid 5	29
- betaalde vakantie	29 lid 2	28
- bij einde arbeidsovereenkomst	29 lid 17	32
- bij het niet-verrichten van arbeid	29 lid 4	29
- bij 25- of 40-jarig dienstverband	29 lid 2 onder d	28
- buitenlandse werknemers	29 lid 18	33
- naar verhouding	29 lid 3	28
- opnemen	29 lid 7	30
- oudere werknemers	29 lid 2 onder b	28
- sluiting bedrijf bij aaneengesloten	29 lid 12	31
- te betalen inkomen bij	29 lid 6	29
- te veel genoten	29 lid 13	31
- vakantiedagen	29 lid 2 onder a	28
- vakantiejaar	29 lid 1	28
- vakantietoeslag	29 lid 16	32
Vakbondsactiviteiten in de onderneming	35	53
Vakbondscontributie	21a	17
Vakbondsverlof	29 lid 20 onder 12d	34
Vakopleiding	32	45
Vakraad	binnenzijde omslag (adres)	
Vangnetregeling	30 lid 2	36
Veilig en gezond werken, cursus	30 lid 6	38
Vereveningsbijdrage	32 lid 2 onder b	46
Vergoedingen		
- aan jeugdige werknemers die een opleiding volgen	32 lid 2 onder a	46
- aan Samenwerkingsverbanden	32 lid 2	46
- kosten van scholing	32 lid 7 onder b	47
- reis- en verblijfkosten	20 lid 3 en 4	15
- vakopleiding	32 lid 2 onder b	46
- voor bezoek arbodienst	21 lid 3	17
- voor gereedschap en kleding	21 lid 1	16
- voor vervoer	21 lid 2	16
- voor vrouwelijke leerling	32 lid 2 onder c	47
Verhuisdag	29 lid 24	35
Verkorting werkweek	22 lid 7	22

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
Verlof		
- duur	Bijlage VII	102
- i.v.m. studie en examen	32 lid 8	48
- i.v.m. verhuizing	29 lid 24	35
- i.v.m. zorg – zie zorgverlof	29 lid 23	35
	Bijlage VII	101
- voor eigen rekening van buitenlandse werknemers	29 lid 18	33
Verplichting werknemers		
- tot verrichten andere arbeid	8	9
- verbod verrichting arbeid buiten dienstverband	9	9
Verschoven diensten	26 lid 2	27
Verzuim		
- bij bezoek aan tandarts en dokter	29 lid 19	33
- korte verzuimen	29 lid 20	33
Verzuimsteunpunt	Bijlage XII	113
Vierdaagse werkweek	22 lid 7	22
Vijf mei	29 lid 10 onder c	31
Voorbeeld	Zie model	
Voorrang bepaalde groeperingen in het arbeidsmarktbeleid	32 lid 9 onder e	49
Vredesplicht	40	58
Vroegpensioenregeling en ouderdomspensioen	Bijlage XI	112
W		
WAO		
- eenmalige uitkering	31 lid 1 onder b2	41
- WAO-min	31 lid 1 onder b1	41
- WAO-plus	31 lid 1 onder b2	41
Weekloon	5	7
	22 lid 1 a	18
Werken buiten dienstverband	9	9
Werken in andere woonplaats	20	15
Werkgelegenheid		
- sociaal en economisch overleg i.v.m. de	37	55
- overleg bij teruglopen	Protocol I	61
Werkgelegenheidsprojecten/werkervaringsplaatsen	32 lid 9 onder e	49
Werkgevers, bij de overeenkomst betrokken	1	5
Werkingsfeer	1	5
	2	6
Werknemers		
- bij de overeenkomst betrokken	1	5
	2	6
- partieel leerplichtige	3	7
Werkstaking	40	58
Werkweken	22 lid 1 onder a	18
- vierdaagse werkweek voor 55+	22 lid 7	22
- 4 x 9,5 uur	22 lid 5	20
- met tijdelijke afwijkende arbeidsduur	22 lid 6	21
Werving en selectie van werknemers	10	10

Trefwoorden	Artikel	Bladzijde
Z		
Zaterdag, werken op	23	24
Ziekengeld	31 lid 1	40
Ziekte		
- 65 jaar en ouder	31 lid 1 onder a 1	40
- controlevoorschriften bij	31 lid 3	44
- en reïntegratie	Bijlage XII	113
- hervatten werkzaamheden	29 lid 4 onder d	29
- verwerven aanspraken vakantie	29 lid 4 onder c	29
- aanvulling/sanctie 3e ziektejaar	31 lid 1 onder a2	40
- tijdens uitzendarbeid	artikel 33 lid 5	51
Ziektekosten		
- verzekering	Protocol IX	63
Ziekteverzuimregistratie	30 lid 4	37
Zorgverlof	29 lid 23	35

Belangrijke adressen

Bedrijfscommissie voor de
Houtindustrie en Industriële
Groothandel in Hout
Postbus 1380
1300 BJ Almere
telefoon: 036-5321020
e-mail: info@vvnh.nl
www.vvnh.nl

Centrale Bond van Meubelfabrikanten
Postbus 100
2100 AC Heemstede
telefoon: 023-5158800
e-mail: info@cbm.nl
www.cbm.nl

FNV Bouw
Postbus 520
3440 AM Woerden
telefoon: 0348-575575
e-mail: info@fnvbouw.nl
www.fnvbouw.nl

Helpdesk Reïntegratie Meubelindustrie
Postbus 100
2100 AC Heemstede
telefoon: 023-5158890

CNV Hout en Bouw
Postbus 38
3984 ZG Odijk
telefoon: 030-6597711
e-mail: info@cnvhb.nl
www.cnvhb.nl

Meeüs Assurantiën B.V.
Schadedesk
Polisnummer ongevallenverzekering 461126727
Postbus 74094
1070 BB Amsterdam
telefoon: 020-3018754
e-mail: schadedesk.amsterdam@meeus.com



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
informatie-telefoon: 0800-9051
e-mail: info@minszw.nl
www.szw.nl

Syntrus Achmea
t.a.v. fondsgroep Meubel
Postbus 9251
1006 AG Amsterdam
telefoon: 020-6072355
e-mail: syntrus@achmea.nl
www.syntrusachmea.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfond
voor de Meubelindustrie en
Meubileringsbedrijven (Bpf-Meubel)
p/a Syntrus Achmea
telefoon: 020-6072355
e-mail: meubel@achmea.nl
www.meubelpensioen.nl

Stichting Hout & Meubel (SH&M)
Postbus 394
3440 AJ Woerden
telefoon: 0348-466440
e-mail: info@shm.nl
www.shm.nl

Stichting Sociaal Fonds
Meubelindustrie en
Meubileringsbedrijven (Sociaal Fonds)
p/a Syntrus Achmea
telefoon: 020-6072355
e-mail: meubel@achmea.nl
www.meubelpensioen.nl

Stichting Scholing en
Werkgelegenheid Meubel (SSWM)
Postbus 452
3440 AL Woerden
telefoon: 0348-410468
e-mail: info@sswm.nl
www.sswm.nl



Stichting Aanvullingsfonds
Meubelindustrie en
Meubileringsbedrijven (SAM)
p/a Syntrus Achmea
telefoon: 020-6072355
e-mail: meubel@achmea.nl
www.meubelpensioen.nl

Vakraad voor de Meubelindustrie
en Meubileringsbedrijven
Postbus 100
2100 AC Heemstede
telefoon: 023-5158820

Verzuimsteunpunt Meubelindustrie
De Bruijn Kopsstraat 9 M
2288 EC Rijswijk
telefoon: 070-4131072
fax: 070-4131073
e-mail: vsmeubelindustrie@achmeamensenwerk.nl

