

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de Houtverwerkende Industrie**

van 1 mei 2008 tot en met 30 april 2010

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE

HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

van 1 mei 2008 tot en met 30 april 2010

REGISTER

Aanbevelingen	Pagina 59
Aanvang van de dienstbetrekking	Artikel 7
Adressen	Pagina 109
Algemene en bijzondere voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering	Bijlage 2
Arbeidsduur	Artikel 16
Bedrijfs hulpverlening	Bijlage 9
Bedrijfsreglement	Artikel 5
Bedrijfs sluiting	Artikel 37
Belangrijke adressen	Pagina 109
Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de garantieregeling voor de Houtverwerkende Industrie 2005-2009	Bijlage 12
Collectieve ongevallenverzekering; algemene en bijzondere voorwaarden	Bijlage 2
Deeltijdwerk	Artikel 17
Deeltijdwerk 55-plussers	Artikel 17a
Definities: lonen en inkomen	Artikel 3
werknemer	Artikel 2
Dispensatieverzoeken	Artikel 31
Duur van de overeenkomst	Artikel 41
Economisch en sociaal overleg	Artikel 34
Einde van de dienstbetrekking	Artikel 7
	Bijlage 5
Feestdagen	Artikel 19
Feestdagen, vergoeding	Artikel 20
Functies, indeling	Artikel 9
Fusie	Artikel 37
Gehoorbescherming	Artikel 30
Korte verzuimen	Artikel 26
Lonen	Artikel 10
Loon, vakantie en verlof	Bijlage 6
Loonbetaling en uitkering bij ziekte	Artikel 27
Loonsverhoging, leidinggevend- en administratie personeel	Artikel 10a
Loopbaanbeleid	Artikel 18
Medisch onderzoek	Artikel 38
Model: arbeidsovereenkomst	Bijlage 1
sociaal jaarverslag	Bijlage 3
specificatie bruto-netto loonberekening	Bijlage 4
Nachtarbeid	Artikel 23
Onbetaald verlof	Artikel 26
Ongevallenverzekering	Artikel 28
Ontheffingsverzoeken	Artikel 31
Ontslagrecht	Bijlage 5
Ouderdomspensioen	Artikel 39

Overwerk	Artikel 21
Palliatief verlof	Artikel 26
Ploegendienst	Artikel 22
Proeftijd	Artikel 7a
Protocolen	Pagina 60
Reïntegratie en verzuim	Bijlage 10
Reiskostenvergoeding	Artikel 13
Reorganisatie	Artikel 37
Roostervrije tijd	Artikel 16
Scholing en (vak)opleiding	Artikel 18
Scholing; spaaruren	Artikel 18
Sociaal Fonds	Artikel 32
Sociaal Fonds; statuten	Bijlage 8
Sociaal jaarverslag	Artikel 33
Sociaal overleg	Artikel 34
Statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie	Bijlage 8
Tariefwerk	Artikel 15
Toeslagen: EHBO	Artikel 11
diploma	Artikel 11
Uitkering bij ziekte	Artikel 27
Uitruil arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte)	Artikel 40
Uitsluiting	Artikel 36
Vakantie	Artikel 25
Vakantietoeslag	Artikel 25
Vakbondsactiviteiten in de onderneming	Artikel 35
(Vak)opleiding	Artikel 18
Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie	Artikel 31
Vergoedingen: feestdagen	Artikel 20
gereedschap	Artikel 12
reiskosten	Artikel 13
werkkleding	Artikel 12
Verplichtingen: werknemers	Artikel 6
Verrichten van bedrijfsarbeid voor derden	Artikel 8
Vervroegd ouderdomspensioen	Artikel 39
Werken in andere gemeenten	Artikel 24
Werken op zaterdag	Artikel 16a
Werkings sfeer	Artikel 1
Werkstaking	Artikel 36
Wet Aanpassing Arbeidsduur	Bijlage 7
Ziekteverzuimbestrjding	Artikel 29

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	7
Artikel 2	Definitie werknemer	9
Artikel 3	Definitie lonen en inkomen	10
Artikel 4	Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie	10
Artikel 5	Bedrijfsreglement	10
Artikel 6	Verplichtingen werknemers	11
Artikel 7	Aanvang en einde van de dienstbetrekking	11
Artikel 7a	Proeftijd	13
Artikel 8	Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden	13
Artikel 9	Indeling functies	14
Artikel 10	Lonen	21
Artikel 10a	Loonsverhoging leidinggevend en administratief personeel	24
Artikel 11	Toeslagen	25
Artikel 12	Vergoedingen	25
Artikel 13	Reiskostenvergoeding	26
Artikel 14	Vervallen	
Artikel 15	Tariefwerk	27
Artikel 16	Arbeidsduur	27
Artikel 16a	Werken op zaterdag	30
Artikel 17	Deeltijdwerk	30
Artikel 17a	Deeltijd 55-plussers	30
Artikel 18	Scholing/(vak)opleiding/loopbaanbeleid	31
Artikel 19	Feestdagen	33
Artikel 20	Vergoeding feestdagen	34
Artikel 21	Overwerk	34
Artikel 22	Ploegendienst	36
Artikel 23	Nachtarbeid	37
Artikel 24	Werken in andere gemeenten	37
Artikel 25	Vakantie/ vakantietoeslag	38
Artikel 26	Korte verzuimen/onbetaald verlof/palliatief verlof	41
Artikel 27	Loonbetaling en uitkering bij ziekte	43
Artikel 28	Ongevallenverzekering	47
Artikel 29	Ziekteverzuimbestrijding	48
Artikel 30	Gehoorbescherming	48
Artikel 31	Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie	49
Artikel 32	Sociaal Fonds	51
Artikel 33	Sociaal jaarverslag	53
Artikel 34	Economisch en sociaal overleg	54
Artikel 35	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	54
Artikel 36	Werkstaking en uitsluiting	56
Artikel 37	Fusie en bedrijfssluiting of reorganisatie	56
Artikel 38	Medisch onderzoek	57
Artikel 39	(Aanvulling op) (vervroegd) ouderdomspensioen	57

Artikel 40	Uitruil arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte)	57
Artikel 40a	Vervallen	
Artikel 41	Duur van de overeenkomst	58
	Aanbevelingen	59
	Protocollen	60
Bijlage 1	Model arbeidsovereenkomst	62
Bijlage 2	Algemene en bijzondere voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering	63
Bijlage 3	Model sociaal jaarverslag	68
Bijlage 4	Model specificatie bruto-netto loonberekening	69
Bijlage 5	Einde van de arbeidsovereenkomst	70
Bijlage 6	Loon, vakantie en verlof	77
Bijlage 7	Wet Aanpassing Arbeidsduur	85
Bijlage 8	Statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie	88
Bijlage 9	Bedrijfshulpverlening	96
Bijlage 10	Reïntegratie en verzuim	98
Bijlage 11	Vervallen	
Bijlage 12	Collectieve arbeidsovereenkomst inzake Garantieregeling voor de Houtverwerkende Industrie 2005-2009	101
	Belangrijke adressen	109

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

Collectieve arbeidsovereenkomst regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden in de Houtverwerkende Industrie.

Tussen:

- a. de Vereniging HAS, gevestigd te Tilburg;
- b. de Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, gevestigd te Tilburg;
- c. de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging, gevestigd te Tilburg;
- d. de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, gevestigd te Liempde;
elk als partij ter ener zijde en:
- e. FNV Bouw, gevestigd te Woerden;
- f. CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk;
elk als partij ter andere zijde,
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 Werkings sfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
 - A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen:
 1. huishoudelijke artikelen (met uitzondering van groothandel);
 2. speelgoederen, waaronder educatieve materialen;
 3. sportartikelen;
 4. gereedschappen en onderdelen daarvan;
 5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen;
 6. gebogen en gedraaide, gekartelde, geperste, gelijkde en geverfde producten;
 7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
 8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstelhangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen;
 9. lucifers en potloden;
 10. decoratieve producten voor de particuliere tuin;
 11. fineer;

12. andere producten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van:
 - a. meubelen en onderdelen daarvan;
 - b. producten voor de bouwnijverheid (timmerwerk);
 - c. triplex en meubelplaat;
 - d. parket- en hardhoutvloeren;
 - e. houtvezelplaten;
 - f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststofindustrie.

Met uitzondering van de volgende ondernemingen:

 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
- B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
 - ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen.
- C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf.
- D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken - niet dienende voor verpakking - en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen

het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.

E. Op ondernemingen, die een aanverwant bedrijf uitoefenen, en met partijen bij deze CAO een overeenkomst hebben gesloten dat zij deze CAO zullen toepassen en zullen deelnemen aan het Sociaal Fonds.

2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke CAO regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen-verbindendverklarde CAO.

Artikel 2 **Definitie werknemer**

Bij deze overeenkomst zijn betrokken die mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld. De artikelen 3, 9, 10, 15 en 16 zijn niet van toepassing op:

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

Buitenlandse werknemers:

In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ook van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlands recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt. Het betreft de volgende gebieden:

- Maximale werk- en minimale rustperiodes;
- Minimum aantal betaalde vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfs(tak)pensioenregelingen;
- Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers in het bijzonder door uitzendbedrijven;
- Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

- Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

Artikel 3

Definitie lonen en inkomen

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

Artikel 4

Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

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

Artikel 5

Bedrijfsreglement

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

Artikel 6 **Verplichtingen werknemers**

1. De werknemer zal zijn werkzaamheden naar zijn beste vermogen verrichten, volgens de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt.
2. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht wordt daartoe in staat te zijn.
3. In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan een week onafgebroken moet worden verricht, dan zal hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd.
4. Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid beschadigt of verliest, is artikel 632 BW van toepassing.

Artikel 7 **Aanvang en einde van de dienstbetrekking**

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald. In bijlage 1 bij deze CAO is een model-arbeidsovereenkomst opgenomen.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs c.q. verzendbewijs.
4. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
- vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden (of een periode van 8 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
- tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden (of een periode van 12 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden (of een periode van 16 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).

5. Voor werknemers van 45 jaar en ouder bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn minimaal 2 maanden (of 8 weken bij 4 wekelijkse loonbetaling).
6. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 3 valt, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
7. De arbeidsovereenkomst kan ook voor bepaalde tijd worden aangegaan. Dit dient schriftelijk te gebeuren. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat opzegging vereist is, door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen door hun werkgever tijdig, schriftelijk, worden geïnformeerd over de mogelijkheid van voortzetting van hun contract. Voor contracten met een duur van 4 maanden of langer vindt dit uiterlijk 4 weken voordat het contract afloopt plaats. Voor contracten korter dan 4 maanden vindt dit uiterlijk 2 weken voordat het contract afloopt plaats.
8. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 668a BW, is ook voor de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits het aanvankelijk aangegane dienstverband voor bepaalde tijd niet meer dan tweemaal is verlengd en mits de totale duur van de elkaar opvolgende overeenkomsten niet uitgaat boven drie jaar. Bij de bepaling van de termijnen en het aantal contracten tellen de periode(n), dat de werknemer op uitzendbasis in het bedrijf werkzaam was, mee.
9. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 48

uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd. Hierbij zijn zaterdagen, zon- en feestdagen uitgezonderd.

10. Bij het aannamebeleid zal de werkgever potentiële werknemers niet benadelen op grond van het feit dat zij 50 jaar of ouder zijn of een hoger risico vormen vanwege een chronische aandoening.
11. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde, dient de werknemer bij vervroegde uittreding de termijnen van opzegging in acht te nemen die in de betrokken Garantieregeling, het reglement en de vroegpensioenregeling zijn bepaald.
12. De dienstbetrekking eindigt automatisch op de eerste dag van de maand dat de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.

Artikel 7a **Proeftijd**

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

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

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

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

Artikel 8 **Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden**

1. Het is een werkgever verboden een werknemer, die van een andere werkgever vakantie of vrijaf geniet, bedrijfsarbeid te doen verrichten.
2. De werknemer dient beroepsarbeid voor eigen rekening of voor rekening van derden te melden aan de werkgever. De werkgever zal deze beroepsarbeid in principe toestaan, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevegd. Daarbij valt te denken aan zaken als het verrichten van

soortgelijke werkzaamheden bij een concurrerend bedrijf, het niet naar behoren kunnen verrichten van arbeid in het eigen bedrijf of het aangaan van zware arbo-risico's. De totale normale arbeidsduur voor de werkgever en de bedrijfsarbeid voor eigen rekening of voor rekening van derden, mag tezamen niet meer dan veertig uur per week bedragen. Indien de werkgever geen toestemming geeft, zal hij dit schriftelijk moeten beargumenteren.

3. De werkgever heeft het recht overtredingen van deze bepaling te beschouwen als een dringende reden tot ontslag in de zin van artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.
4. De werknemer kan nimmer de verplichting worden opgelegd voor een andere werkgever dan bij wie hij werkzaam is, arbeid te verrichten, tenzij deze arbeid past in het kader van reïntegratie-afspraken zoals bedoeld in bijlage 9 van de CAO.

Artikel 9 Indeling functies

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

Loongroep 0

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

Loongroep 1

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit eenduidige en uitvoerende handelingen waarvoor geen praktijkervaring vereist is en die uitsluitend onder toezicht worden uitgevoerd. Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/ machines. Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Inpakker

Het verrichten van zeer eenvoudige inpakwerkzaamheden.

Loongroep 2

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

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

Voorbeeldfuncties

Medewerker intern transport

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

Corveeër

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

Kwastenafwerker

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

Inpakker

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

Merker

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

Handlanger

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

Machinevuller/ machinale schuurder

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

Machinaal houtbewerker

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

Onervaren medewerker handmatige productie

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

Onervaren reparateur

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 3

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

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

Voorbeeldfuncties

Magazijnbediende

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

Borstelmaker (machinaal)

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

Borstelmaker (handwerk)

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

Kwastenmaker (machinaal)

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

Kwastenmaker (handwerk)

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

Schaver

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

Houtschiller

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

Lakker/ spuitser

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

Draaier

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

Zager

In opdracht verzagen en uitkorten van boomdelen tot houtproducten van gewenste formaat. Bepalen van de wijze waarop het zagen moet

geschieden ter minimalisering van het resterende houtafval. Bedienen van de zaagmachines, bewaken van het proces, verrichten van klein onderhoud.

Handdraaijer

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

Onervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/ kistenproductielijn. De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de productielijn.

Ervaren medewerker palletlijn

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de palletlijn.

Ervaren medewerker handmatige productie

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

Ervaren reparateur

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 4

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

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

Voorbeeldfuncties

Gediplomeerd heftruckchauffeur

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

Borstelmaker (machinaal, inclusief instellen)

Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftmethodiek. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden

machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.

Kwastenmaker (machinaal, inclusief instellen)

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

Kwastenmaker (handwerk)

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

Machinesteller

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

Voorwerker

De medewerkende voorman in het productieproces.

Ervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/ kisten productielijn. De werknemer verricht zelfstandig werkzaamheden aan productielijn.

Palletlijnbediende

De werknemer stelt in en bedient zelfstandig de palletlijn.

Kwaliteitscontroleur

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

Palletsorteerder

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

Zelfstandig reparateur

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

Loongroep 5

Gediplomeerde chauffeurs van externe transportmiddelen.

Alle niet genoemde werknemers worden, in overleg met de betrokkene, door de werkgever ingedeeld in één van de vijf loongroepen.

Van de indeling, alsmede van het vast individueel overeengekomen brutoloon per betalingsperiode, dient de werkgever schriftelijk mededeling te doen aan de werknemer. Deze schriftelijke mededeling zal ook dienen te geschieden bij tussentijdse wijzigingen in de loongroepindeling.

Artikel 10
Lonen

LONEN MET INGANG VAN 1 AUGUSTUS 2008

1. De lonen worden met ingang van 1 augustus 2008 verhoogd met 2,5%. Vanaf deze datum gelden de volgende lonen:

loongroepen	periodiek	I	II	III	IV	V
maximum	3	10,69	10,78	10,99	11,31	11,86
	2	10,51	10,59	10,77	11,09	11,65
	1	10,30	10,39	10,57	10,89	11,43
normloon		10,09	10,17	10,37	10,66	11,20
	5	9,44	9,51	9,69	9,97	10,49
instroom	4	8,83	8,89	9,05	9,31	9,79
schalen	3	8,23	8,30	8,46	8,71	
vakonvolwassenen	2	7,70	7,78	7,91	8,14	
werknemers	1	7,21	7,26	7,38		
	0	6,73	6,80			

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

LONEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2009

2. De lonen worden met ingang van 1 januari 2009 verhoogd met 1%. Vanaf deze datum gelden de volgende lonen:

loongroepen	periodiek	I	II	III	IV	V
maximum	3	10,80	10,89	11,10	11,42	11,98
	2	10,62	10,70	10,88	11,20	11,77
	1	10,40	10,49	10,68	11,00	11,54
normloon		10,19	10,27	10,47	10,77	11,31
	5	9,53	9,61	9,79	10,07	10,59
instroom	4	8,92	8,98	9,14	9,40	9,89
schalen	3	8,31	8,38	8,54	8,80	
vakonvolwassenen	2	7,78	7,86	7,99	8,22	
werknemers	1	7,28	7,33	7,45		
	0	6,80	6,87			

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

LONEN MET INGANG VAN 1 JULI 2009

3. De lonen worden met ingang van 1 juli 2009 verhoogd met 2%. Vanaf deze datum gelden de volgende lonen:

loongroepen	periodiek	I	II	III	IV	V
maximum	3	11,02	11,11	11,32	11,65	12,22
	2	10,83	10,91	11,10	11,42	12,01
	1	10,61	10,70	10,89	11,22	11,77
normloon		10,39	10,48	10,68	10,99	11,54
	5	9,72	9,80	9,99	10,27	10,80
instroom	4	9,10	9,16	9,32	9,59	10,09
schalen	3	8,48	8,55	8,71	8,98	
vakonvolwassen	2	7,94	8,02	8,15	8,38	
werknemers	1	7,43	7,48	7,60		
	0	6,94	7,01			

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

LONEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2010

4. De lonen worden met ingang van 1 januari 2010 verhoogd met 1%. Vanaf deze datum gelden de volgende lonen:

loongroepen	periodiek	I	II	III	IV	V
maximum	3	11,13	11,22	11,43	11,77	12,34
	2	10,94	11,02	11,21	11,53	12,13
	1	10,72	10,81	11,00	11,33	11,89
normloon		10,49	10,58	10,79	11,10	11,66
	5	9,82	9,90	10,09	10,37	10,91
instroom	4	9,19	9,25	9,41	9,69	10,19
schalen	3	8,56	8,64	8,80	9,07	
vakonvolwassen	2	8,02	8,10	8,23	8,46	
werknemers	1	7,50	7,55	7,68		
	0	7,01	7,08			

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

Werknemers zonder opleiding en ervaring welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijk minimumloon en loongroep 1.

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

ÉÉNMALIGE TEGEMOETKOMING PER 1 JULI 2008

5. Op 1 juli 2008 (uitbetaling uiterlijk 1 september 2008) respectievelijk 1 juli 2009 ontvangen werknemers een éénmalige tegemoetkoming van € 75 respectievelijk € 100 indien zij een polis van een aanvullende ziektekostenverzekering kunnen overleggen waarin fysiotherapie is opgenomen.
6. Garantieclausule:
 - a. Indien de brutoverdienste van de werknemer van 16 jaar of ouder, doch niet ouder dan 64 jaar, in een aaneengesloten periode van zes loonweken gemiddeld minder heeft bedragen dan het wettelijke minimumloon, zal een zodanige aanvulling worden gegeven, dat het gemiddelde in deze periode per loonweek op het wettelijke minimuminkomen wordt gebracht.
 - b. De werknemer heeft geen aanspraak op een in het vorige lid bedoelde aanvulling indien door hem niet bij voortduring een redelijke en voor hem als normaal te achten prestatie werd geleverd, voor de beoordeling waarvan de werkgever zich kan baseren op de gemiddelde prestatie in de maanden september, oktober en november van het voorafgaande jaar.
7. De werkgever kan de voor het eerst bij hem in dienst tredende werknemer gedurende de proeftijd van maximaal twee maanden het wettelijk minimumloon betalen. Dit geldt voor werknemers tot en met 21 jaar. Daarna zal indeling in een loongroep plaatsvinden.

8. Heeft de dienstbetrekking een gedeelte van een loonweek bestaan, dan vindt het voorgaande in evenredigheid toepassing naar het aantal uren dienstverband.
9. Is het loon van een werknemer naar tijdruimte vastgesteld, dan bedraagt dit over een week nimmer minder dan berekend naar het uurloon, in dit artikel vastgelegd.
10. Loonstrook:
De werkgever is verplicht de werknemer bij iedere loonbetaling een loonstrook, met uitsplitsing van basisloon en toeslagen, te verstrekken. Een voorbeeld van een loonstrook is als bijlage 4 aan deze CAO toegevoegd.
11. Loonopgave:
De werkgever is verplicht jaarlijks voor 15 februari aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hen verdiende loon en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.

Verhoging van het loon op grond van het bereiken van een hogere leeftijd zal geschieden met ingang van de loonperiode, direct volgende op de verjaardag van de werknemer.
12. De werkgever heeft het recht op het loon in te houden het aandeel van de werknemers in de pensioenpremie, zijnde de helft van de premie voor het bedrijfspensioenfonds.
13. Indien de werknemer daartoe een verzoek indient, is de werkgever verplicht om een spaarloonregeling voor betrokken werknemer te treffen.

Artikel 10a

Loonsverhoging leidinggevend en administratief personeel

1. Voor personeel behorend tot de categorieën, zoals genoemd in artikel 2, aanhef en sub a, b, c en d, met een uurloon hoger dan het maximum van loongroep 5, geldt de helft van de bij deze CAO overeengekomen loonsverhogingen. De loonsverhogingen voor deze categorieën gelden voor het feitelijke uurloon.
2. Voor personeel behorend tot de categorieën, zoals genoemd in artikel 2, aanhef en sub a, b, c en d, met een uurloon tot het maximum van loongroep 5, gelden de bij deze CAO overeengekomen loonsverhogingen.

Artikel 11 Toeslagen

1. **Diplomatoeslag:**
Werknemers van 22 jaar en ouder die een vakexamendiploma van de Stichting Hout & Meubel bezitten, zullen met ingang van 1 juli 2008 een diplomatoeslag van € 5,56 per week ontvangen. Met ingang van 1 juli 2009 wordt de toeslag verhoogd naar € 5,73 per week.
Werknemers van 22 jaar en ouder, die een VEV-diploma bezitten, zullen met ingang van 1 juli 2008 een toeslag van € 5,56 per week ontvangen. Met ingang van 1 juli 2009 wordt de toeslag verhoogd naar € 5,73 per week.
2. **EHBO-toeslag:** aan een werknemer die in dit kader door de werkgever is aangesteld, en die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, zal met ingang van 1 juli 2008 een toeslag worden verleend van € 5,85 per week. De toeslag wordt per 1 juli 2009 verhoogd naar € 6,03 per week.
3. **BHV-ers** die geen EHBO-diploma bezitten maar wel een BHV diploma bezitten en up-to-date houden, komen in aanmerking voor een toeslag per 1 juli 2008 van € 2,77 per week. Met ingang van 1 juli 2009 wordt de toeslag verhoogd naar € 2,85 per week.
4. Voor personen die zowel een EHBO- als een BHV-diploma hebben en die diploma's onderhouden geldt de EHBO-toeslag. Derhalve vindt geen cumulatie van EHBO- en BHV-toeslagen plaats.

Artikel 12 Vergoedingen

De volgende vergoedingen gelden:

1. De werkgevers zullen aan de werknemers voor zover zij het voor hun werk benodigde gereedschap niet verstrekken, per 1 juli 2008 een tegemoetkoming van € 2,72 per week verlenen in de kosten van aanschaf en het onderhoud daarvan. Met ingang van 1 juli 2009 wordt de toeslag verhoogd naar € 2,80.
2. In bedrijven waar de werknemers gebruik dienen te maken van werkkleding, zullen de werkgevers aan de werknemers per 1 juli 2008 een werkkledingvergoeding verstrekken van € 0,54 per gewerkte dag, voorzover de werkgever de benodigde werkkleding niet verstrekt. Met ingang van 1 juli 2009 wordt de werkkledingvergoeding verhoogd naar € 0,56 per gewerkte dag.

Artikel 13
Reiskostenvergoeding

1. Behoudens gevallen waarin de werkgever zelf het vervoer op enigerlei wijze heeft geregeld, zal aan de werknemer wiens woonplaats meer dan 10 kilometer van de werkplaats gelegen is en die de woon-/werkafstand per openbaar vervoer aflegt, een vergoeding voor de vervoerskosten worden gegeven ter grootte van de reiskosten openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief. De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en de werkplaats.

In andere gevallen geldt de onderstaande tabel. Deze maandelijks bedragen luiden als volgt (bij tenminste vier reisdagen per week):

	Per 1 juli 2008	Per 1 juli 2009
Enkele reisafstand	Vergoeding	Vergoeding
0 t/m 10 km	€ 0	€ 0
11 t/m 15 km	€ 80	€ 85
16 t/m 20 km	€ 105	€ 110
21 km of meer	€ 140	€ 145

Als 1, 2 of 3 dagen per week gereisd wordt bestaat recht op respectievelijk 25%, 50% dan wel 75% van de vorenstaande vergoedingen.

De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en van de werkplaats.

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

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

Artikel 14 **Vervallen**

Artikel 15 **Tariefwerk**

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

Artikel 16 **Arbeidsduur**

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

2. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt niet voor hen, die uit de aard hunner werkzaamheden aan een andere werktijdregeling gebonden zijn en indien de indeling in ploegen een andere regeling vereist.
3. De gewone werktijd wordt geacht te vallen tussen 07.00 uur en 20.00 uur, tenzij in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard de werktijd tijdelijk moet worden verschoven.
4. De werk- en schaftijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers, respectievelijk met de instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging door de werkgever worden vastgesteld. Mocht er geen overeenstemming bereikt worden, dan wordt dit geschil voorgelegd aan de Vakraad respectievelijk de bedrijfscommissie.
5. Op verzoek van de individuele werknemer treedt de werkgever in overleg om - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - nadere afspraken te maken over werktijden, als privé-omstandigheden dan wel zorgverplichtingen daartoe aanleiding geven.
6. a. Op basis van de 40-urige werkweek worden per kalenderjaar aan de werknemer 124 uur met behoud van loon als roostervrije tijd toegekend.
Indien in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging gekozen wordt voor een werkweek van minder dan 40 uur, wordt per kalenderjaar aan de werknemer roostervrije tijd toegekend, volgens onderstaande tabel:

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

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

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

Artikel 16a
Werken op zaterdag

Bevoegde bestuurders van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties kunnen namens hun leden in een onderneming een afwijking van artikel 16 lid 1 afspreken met een werkgever die lid is van een bij deze CAO betrokken werkgeversorganisatie. Het betreft alleen het werken op zaterdag. Indien de arbeid op de zaterdag onderdeel uitmaakt van de reguliere werkweek wordt 25% toeslag betaald. Indien op de vrije dag binnen de reguliere werkweek (ma t/m za) wordt overgewerkt zal de toeslag 50% bedragen.

Artikel 17
Deeltijdwerk

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

De wettelijke rechten van werknemers op aanpassing van de arbeidsduur zoals neergelegd in de Wet Aanpassing Arbeidsduur, zijn opgenomen in bijlage 7.

Artikel 17a
Deeltijdwerk 55-plussers

1. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om op basis van 80% dienstverband te gaan werken (standaard betekent dit een vierdaagse werkweek), met behoud van de vroeg- en ouderdomspensioenopbouw op basis van een 100% dienstverband.
2. De extra benodigde vroeg- en ouderdomspensioenpremie die moet worden opgebracht (20%) komt volledig ten laste van de werkgever.
3. Het is de werknemer die gebruik maakt van het in het eerste lid omschreven recht, verboden beroepsarbeid voor eigen rekening of voor derden te verrichten.

4. De werkgever kan op verzoek van de werknemer de 80% dienstverband op een andere manier indelen dan de in het eerste lid vermelde standaard vierdaagse werkweek.
5. Het bepaalde in dit artikel laat onverlet de toepassing van artikel 25, vierde lid, van de CAO.
6. Onverminderd het bepaalde in het eerste en het vijfde lid, gelden alle rechten die normaal gesproken gerelateerd zijn aan de omvang van het dienstverband naar rato.
7. Werknemer en werkgever kunnen binnen het kader van deze deeltijdwerkbepaling afspraken maken die leiden tot een dienstverband tussen 80% en 100%.

Artikel 18
Scholing/(vak)opleiding/loopbaanbeleid

Vakopleiding

1. Iedere werknemer heeft het recht om met zijn werkgever een leer-arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarvan hij de verplichtingen zal nakomen.
De werkgevers zijn derhalve verplicht eraan mee te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school, vallende onder de werkings sfeer van de Stichting Hout en Meubel of de Stichting Opleidingen Metaal. Voor de duur van de opleiding zal er een werkgarantie worden afgegeven door de werkgever.
2. Indien de vakopleiding voor werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen de verzuimde uren door de werkgever worden vergoed tot een maximum van acht uur per week.
3. Ook zullen de verzuimde werkuren worden vergoed voor het doen van een door de Stichtingen in lid 1 genoemd erkend examen, verband houdende met de vakopleiding.
4. Indien er twijfel bestaat over de vraag of een werknemer geschikt is voor het volgen van vakonderwijs, kan het oordeel worden gevraagd van de in dit artikel genoemde Stichtingen.
5. Werknemers, die een gedeelte van de week leerplichtig zijn (partieel leerplichtigen), ontvangen een inkomen en een aantal vakantie- en

snipperdagen evenredig aan het aantal gewerkte dagen in verhouding tot het normale aantal werkdagen op grond van Artikel 16.

6. Ongeacht hun leeftijd ontvangen werknemers die een assistent-opleiding, een basisberoepsopleiding of een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs bij de Stichting Hout- en Meubel volgen en deze opleiding na 13 weken voortzetten, van het Sociaal Fonds als tegemoetkoming in de kosten van de benodigde studiematerialen een bedrag van € 136,13.
In het tweede jaar ontvangen zij een bedrag van € 45,38.
7. Werkgevers die werknemers in dienst hebben op basis van de Beroepsbegeleide leerweg volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, komen in aanmerking voor een korting op de af te dragen loonbelasting/ premie volksverzekeringen. De maximale korting bedraagt in 2006 op jaarbasis € 2.500 voor elke werknemer met een overeengekomen arbeidsduur van 32 uur of meer per week. Meer informatie over deze regeling kan worden verkregen bij de Belastingdienst, onder andere via de Belasting Telefoon voor ondernemers, telefoonnummer 0800-0443 (gratis).

Scholing

8. Aan alle werknemers, behalve zij die een opleiding volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, zal maximaal 24 uur per contractjaar vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor het met toestemming van de werkgever volgen van een cursus ten behoeve van functies binnen of buiten de bedrijfstak.
Indien deze scholingsuren in enig jaar niet besteed kunnen worden, kunnen deze tot een maximum van 10 uur in het volgende jaar worden opgenomen. Deze zogenaamde spaaruren blijven maximaal 1 jaar staan.
Indien een werknemer niet deelneemt of wenst deel te nemen aan scholing zoals hier bedoeld, bouwt hij ook geen spaaruren op.
9. De werkgever wordt verplicht een bedrijfsbreed scholingsbeleid te voeren dat in overleg met betrokken personeelsleden of Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tot stand komt. Met een maximum van 24 uur per full time werknemer per contractjaar (deeltijd naar rato). Indien dit beleid of de instemming van het personeel ontbreekt, worden de in artikel 18 lid 8 genoemde spaaruren uitgebreid van 10 naar 24 uur op full time basis (deeltijd naar rato) en blijven deze spaaruren 2 jaar staan, waarna tenminste de helft van het aantal spaaruren aan de werknemer wordt toegekend als zijnde extra verlofuren.

10. Als een werknemer schriftelijk afziet van de aangeboden scholing dan kan hij hier ook geen rechten aan ontleen.
11. Werknemers die uit dienst treden nadat zij een opleiding hebben voltooid, moeten de opleidingskosten aan de werkgever vergoeden volgens onderstaande staffel:
 - uitdiensttreding in het eerste jaar na de opleiding: 100% van de kosten
 - uitdiensttreding in het tweede jaar na de opleiding: 2/3 van de kosten
 - uitdiensttreding in het derde jaar na de opleiding: 1/3 van de kosten.
12. Werknemers die zonder geldige reden een opleiding afbreken, dienen de kosten daarvan aan de werkgever te vergoeden. De werkgever kan besluiten de voor de opleiding niet gewerkte dagen in te houden op de verlofdagen.
13. Leden van een Personeelsvertegenwoordiging hebben recht op 3 scholingsdagen per zittingsperiode van 3 jaar.
14. **Cursus Veilig en Gezond werken**
Nieuwe medewerkers in de bedrijfstak zullen zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 4 maanden na indiensttreding, een cursus over veiligheid en gezondheid op het werk volgen. Deze cursus kan ook in-company worden gegeven, met dien verstande dat de cursus dan door een deskundige wordt verzorgd.
Daaraan voorafgaand dienen zij instructie op het werk te krijgen. Daartoe zal een instructiepakket worden ontwikkeld.

Loopbaanbeleid

15. Werkgever en werknemer plannen in onderling overleg één keer per drie jaar een gesprek over loopbaanontwikkeling. Indien de werknemer tussentijds een gesprek wenst over zijn loopbaanontwikkeling kan hij dit jaarlijks bij de werkgever aanvragen. De werkgever geeft hieraan zijn medewerking.

Artikel 19 **Feestdagen**

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (2005, 2010, enz.), wordt niet gewerkt, tenzij sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 21, onverminderd het bepaalde in lid 5 van dat artikel.

2. Partijen bevelen de werkgevers aan om werknemers, die religieuze en andere feestdagen wensen te vieren, zulks toe te staan, indien de wens hiertoe minimaal één week van tevoren te kennen is gegeven en hiervoor door de werknemer een snipperdag is gereserveerd.
3. De werkgever zal de werknemer die de Herdenkingsdag der Nationale Bevrijding, anders dan in een lustrumjaar, wenst te vieren zulks toestaan, indien de wens hiertoe te kennen is gegeven en de werknemer nog snipperdagen tegoed heeft.

Artikel 20 **Vergoeding feestdagen**

1. Indien op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de Kerstdagen en op de dag als bedoeld in Artikel 19 ter viering van Koninginnedag en van de Nationale Bevrijding in lustrumjaren, door de werknemer niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij verdiend zou hebben, wanneer deze feestdagen werkdagen zouden zijn geweest, met dien verstande dat met incidenteel overwerk geen rekening wordt gehouden.
2. Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op de grondslag van het door de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal verdiende gemiddelde inkomen. Voor werknemers, wier gemiddelde inkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijk gesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers, die gedurende bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen, die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere loonklasse wordt het inkomen berekend op de grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag of dagen geldende inkomen.

Artikel 21 **Overwerk**

1. In bijzondere omstandigheden is de werkgever gerechtigd overwerk te laten verrichten. Dit kan echter alleen met instemming van de meerderheid van de bij het overwerk betrokken werknemers. De werknemer is alsdan gehouden dat overwerk te verrichten.
2. Onder overwerk wordt verstaan, het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale dagelijkse arbeidstijd als bedoeld in Artikel 16 lid 1.

Structureel overwerk is het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in Artikel 16 lid 1 met een vaste frequentie gedurende langer dan zes maanden. Dit structurele overwerk is niet toegestaan. Onder bijzondere omstandigheden kunnen ontheffingen worden aangevraagd bij de Vakraad.

3. Niet als overuren zal worden beschouwd de tijd, dat er arbeid wordt verricht in verband met het inhalen van onderbroken of verkorte werktijd. Arbeid buiten de normale werktijd wordt als overwerk beschouwd, behalve voor machinisten, stokers, portiers en bewakers, wier werktijden zoveel langer zullen zijn als in verband met hun normale werkzaamheden noodzakelijk is.
4. Indien een werkgever langer dan een week door bij hem in dienst zijnde werknemers overwerk laat verrichten, dan is naast de instemming van de daarbij betrokken werknemers tevens de instemming van de eventueel aanwezige ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging vereist.
5. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zondag of de feestdagen, genoemd in Artikel 19.
6. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.
7. Indien met inachtneming van het in de voorgaande leden gestelde, overwerk wordt verricht, dan zal dat overwerk zoveel mogelijk worden verricht in de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone werktijd. De werkgever zal, zo mogelijk tijdig (voor 12.00 uur), bekend maken dat het overwerk moet worden verricht.
8. De werkgever kan, indien de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, de vergoeding voor overuren en/of overwerktoeslag in vrije tijd uitkeren.
De vrije tijd dient in beginsel binnen 30 dagen nadat het overwerk is verricht, te worden opgenomen.
9. Vergoeding voor overwerk is gelijk aan de duur van het overwerk plus een toeslag in tijd. De overwerktoeslag wordt berekend over het basisuurloon, genoemd in artikel 10.
Deze toeslag bedraagt:
 - a. 25% voor de eerste twee uren overwerk per dag, voorafgaand of aansluitend aan de gewone werktijd per dag;

- b. 50% voor overwerk verricht op zaterdag en gedurende de uren tussen 23.00 en 05.00 uur en overwerk, verricht na de twee aansluitende uren genoemd in artikellid 9 sub a.
- 10. a. Voor arbeid op zondag, niet zijnde een in Artikel 19 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 100% extra inkomen.
 - b. Voor arbeid op zaterdag of op zondag, tevens zijnde een in artikel 19 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
 - c. Voor arbeid op een in Artikel 19 genoemde feestdag, geen zaterdag of zondag zijnde, wordt boven de in Artikel 20 bedoelde vergoeding het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
 - d. De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.
- 11. Geen overwerktoeslag is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd en niet langer duurt dan een half uur.
 - 12. In een week, waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarover extra inkomen moet worden betaald.
 - 13. Het bepaalde onder lid 1 tot en met 9 en 11 van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers, als bedoeld in artikel 2 onder a tot en met d.
 - 14. De in lid 9 en 10 genoemde toeslagen worden berekend van het basisuurloon, genoemd in artikel 10.

Artikel 22 **Ploegendienst**

- 1. De werkgever die een ploegendienst wil invoeren, heeft hiervoor de instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging.
- 2. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
- 3. Indien in tweeploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte tijd worden betaald.

4. Indien in een drieploegendienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers van de morgen- en middagploeg 15% en aan de werknemers van de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.
5. Artikel 16 lid 1 van deze CAO blijft onverkort van toepassing.
6. Werknemers van 54 jaar en ouder kunnen door de werkgever niet verplicht worden tot het werken in ploegendiensten.
7. In de navolgende gevallen zal in overleg met de OR of vakbondsvertegenwoordiging worden bezien in hoeverre er een financiële afbouwregeling mogelijk is:
 - a. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt in de dagdienst wordt geplaatst.
 - b. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in een drieploegendienst heeft gewerkt in een tweeploegendienst wordt geplaatst.
 - c. Indien de werknemer het dienstverband is aangevangen, waarbij het werken in een ploegendienst was overeengekomen, en deze ploegendienst minimaal één jaar heeft geduurd.

De financiële afbouwregeling zal niet van toepassing zijn, indien betrokken werknemer op eigen verzoek van een ploegendienst naar een dagdienst, of van een drieploegendienst naar een tweeploegendienst gaat.

Artikel 23 **Nachtarbeid**

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

Artikel 24 **Werken in andere gemeenten**

1. Bij het werken op karweien buiten de gemeente waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, wordt, met uitzondering van arbeid op zondag, geen extra inkomen voor overwerk betaald, als bedoeld in Artikel 21, tenzij overwerk door de werkgever wordt opgedragen.
2. De tijd, nodig voor het gaan naar en het terugkeren van het karwei, wordt met het volle uurloon vergoed, zonder extra inkomen voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis, met dien verstande dat

nimmer minder dan een normale arbeidsdag in gewoon uurloon zal worden uitbetaald.

Wanneer echter een werknemer zich van zijn woning rechtstreeks naar het karwei begeeft en van het karwei rechtstreeks naar zijn woning terugkeert, wordt uitsluitend de tijd vergoed, waarmede de hiervoor nodige reistijd de normale heen- en terugreistijd van woning naar fabriek of werkplaats overtreft.

3. De reis- en verblijfkosten worden door de werkgever betaald.

Artikel 25

Vakantie/ Vakantietoeslag

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

werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.

4.
 - a. De in lid 2 geregelde vakantieaanspraken worden verlengd met twee dagen bij 25 jaar onafgebroken dienstverband; de tijd gedurende welke de werknemer de dienstplicht heeft vervuld, wordt betrokken in de berekening van het aantal dienstjaren, mits de betrokken werknemer is teruggekeerd bij dezelfde werkgever na de vervulling van de dienstplicht.
 - b. Een werknemer van 55 jaar heeft recht op twee extra vakantiedagen;
Een werknemer van 56 jaar heeft recht op drie extra vakantiedagen;
Een werknemer van 57 jaar heeft recht op vier extra vakantiedagen;
Een werknemer van 58 jaar heeft recht op vijf extra vakantiedagen;
Een werknemer van 59 jaar heeft recht op zes extra vakantiedagen.
 - c. De extra dagen onder a en b worden verworven in het jaar dat de betreffende dienstjaren respectievelijk leeftijd worden bereikt.
5. Voor zover een werknemer de hem toekomende vakantie- en snipperdagen door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen binnen een tijdvak van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar, waarin de aanspraak op vakantie- en snipperdagen is ontstaan.
6. De werknemer die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
7. De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken. Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.
8. Een werknemer, die op 1 januari een jaar in hetzelfde bedrijf werkzaam is geweest en op die datum de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in het op deze datum aanvangende vakantiejaar recht op een extra vakantie van vijf aaneengesloten dagen. De werkgever zal bepalen of deze dagen als vakantie- en/of snipperdagen kunnen

worden opgenomen. Het tijdvak dezer extra vakantie zal worden bepaald in overleg met de werkgever en kan nimmer worden vervangen door een uitkering in geld.

9. Onder de snipperdagen zijn niet begrepen de in de artikel 19 genoemde feestdagen en de in artikel 26 genoemde korte verzuimen.
10. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten en snipperrechten verwerven. Deze maximering geldt niet voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, voor dat deel dat zij nog feitelijk werkzaam zijn.
11. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantie-aanspraken over het lopende vakantiejaar, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantie-aanspraken op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar. De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
12. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt zodat hij van zijn aaneengesloten vakantie gedeeltelijk geen gebruik heeft kunnen maken, zal hij het resterende gedeelte van zijn aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen, mits de werknemer zich arbeidsongeschikt heeft gemeld bij de werkgever respectievelijk de uitvoeringsinstelling en de uitvoeringsinstelling tot uitkering is overgegaan.
13. Werknemers afkomstig uit landen buiten Europa, alsmede uit Turkije, mogen maximaal 2 weken verlof voor eigen rekening opnemen aansluitend aan de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 3.
14. Van de bepalingen inzake het verwerven van vakantieaanspraken zoals genoemd in artikel 7:635 BW lid 1 tot en met 4 kan op ondernemingsniveau niet worden afgeweken.

Vakantietoeslag

15. De werknemers hebben recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat zij gedurende de periode van 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar in dienst van dezelfde werkgever hebben genoten. Als inkomen zal hierbij tevens worden aangemerkt het gederfde inkomen wegens ziekte, zo althans uitkering krachtens de Ziektewet wordt genoten. Als gederfd daginkomen wordt genomen het bedrag dat

ter berekening van de uitkering door het uitvoeringsorgaan is vastgesteld.

16. De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie, doch uiterlijk op 1 juni van enig jaar.
17. Bij beëindiging der arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat hij in het lopend vakantiejaar heeft genoten, voor zover althans deze vakantietoeslag nog niet werd uitbetaald, alles onverminderd zijn nog resterend recht op vakantietoeslag op grond van zijn dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.

Artikel 26

Korte verzuimen/onbetaald verlof/palliatief verlof

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het inkomen niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
 - c. bij huwelijk, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van één der (schoon)ouders, kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - d. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevalling en gedurende drie normale werkdagen in een tijdvak te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren) en/of inwonende (schoon)ouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - f. bij overlijden van één der ouders of schoonouders gedurende 3 dagen;
 - g. bij overlijden van één der stiefouders, of aangehuwde kind(eren) gedurende een dag, alsmede gedurende de dag der begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - h. bij de begrafenis van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van beide zijden of kleinkinderen, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;

- i. bij militaire inspectie indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt, gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn;
 - j. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
 - k. bij ontslag, wegens slapte in het bedrijf, van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is gedurende één dag voor het zoeken van een andere werkgever;
 - l. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
 - m. voor bezoek aan de huisarts, tandarts en/of fysiotherapeut verleent de werkgever jaarlijks in totaal maximaal 8 uur doorbetaald verlof. Kort verzuim dat deze maximale 8 uur op jaarbasis overschrijdt is onbetaald verlof. Als sprake is van een acuut geval verleent de werkgever doorbetaald verlof. Acute gevallen worden voor de vaststelling van het aantal uren niet meegerekend.
 voor specialistenbezoek zal de mogelijkheid worden geboden betaald verlof te verkrijgen gedurende maximaal 2,5 uur. Deze regeling geldt tenzij door de onderneming in overleg met de meerderheid van het personeel c.q. de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging een andere regeling is vastgesteld.
 De termijn van 2,5 uur voor het specialistenbezoek wordt verlengd voor de duur van het verzuim indien de noodzaak daartoe door de werknemer wordt aangetoond, door middel van een aantekening van de specialist op het verwijskaartje van de huisarts;
 - n. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, éénmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van loon;
 - o. bij acute ziekenhuisopname van de partner of een thuiswonend kind, zal de werknemer ten hoogste op dezelfde dag een dag verlof met behoud van loon worden verstrekt (calamiteitenverlof). Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.
2. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o wordt onder echtgen(o)ot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling, het wettelijk geregistreerd partnerschap danwel een belastingopgave.
 3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, klein- of

achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

Onbetaald verlof

4. De werkgever is gehouden de leden van de bonden die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van landelijke actiedagen, vakbondsvergaderingen, -congressen en -cursussen en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen vrijaf te geven zonder behoud van loon. In geval het vrijaf geven tot moeilijkheden in de onderneming leidt, zal in goed overleg tussen directie en vakbonden deze kwestie worden geregeld. De vakbonden zullen van het bovenstaande een matig gebruik maken. De werknemer dient het verzoek voor vrijaf tijdig in te dienen.
5. Werknemers die in aanmerking komen voor adoptie van een kind kunnen hiervoor vier weken onbetaald verlof opnemen.
6. Werknemers kunnen per jaar vijf dagen onbetaald rouwverlof opnemen in verband met het overlijden van één van de familieleden van de werknemer als bedoeld in lid 1 sub e t/m f van dit artikel.

Palliatief verlof

7. Onder palliatief verlof wordt verstaan verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding van een naaste.
 - Kortdurend palliatief verlof, dat wil zeggen verlof voor maximaal 10 dagen, wordt voor 70% door betaald. Dit verlof geldt voor de verzorging van kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders.
 - Langdurend onbetaald palliatief verlof, met een maximum van 6 maanden inclusief de 10 betaalde dagen, geldt voor kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders en naaste vriend of vriendin.
Het opnemen van palliatief verlof voor een periode langer dan 10 dagen is niet mogelijk indien zwaarwichtige economische belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 27

Loonbetaling en uitkering bij ziekte

1. A. Bij ziekte heeft de werknemer jegens de werkgever recht op doorbetaling van:
100% van zijn bruto-inkomen gedurende de eerste drie maanden van ziekte;
90% van zijn bruto-inkomen gedurende de vierde tot en met de zesde maand van ziekte;

85% van zijn bruto-inkomen gedurende de zevende tot en met de 12^{de} maand van ziekte;
80% van zijn bruto-inkomen gedurende het tweede jaar van ziekte.

In afwijking hierop heeft de werknemer vanaf de derde ziekmelding per kalenderjaar over de eerste vier weken van ziekte recht op 90% van zijn bruto-inkomen. De korting geldt niet indien er sprake is van een bedrijfsongeval.

De werkgever is niet gehouden bovenwettelijke aanvullingen van de loondoorbetaling bij ziekte in het eerste jaar van ziekte tot 100% te voldoen, indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid door eigen schuld of toedoen.

Van arbeidsongeschiktheid door eigen schuld of toedoen is sprake, indien door een bedrijfsarts is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van activiteiten waarvan de werkgever, aantoonbaar op verschillende data, herhaaldelijk schriftelijk heeft aangegeven, dat de werknemer deze diende te staken, omdat deze in het verleden zodanige schade aan de werknemer hebben toegebracht, dat daardoor arbeidsongeschiktheid ontstond bij deze werknemer was ontstaan.

- B. De werknemer die reïntegreert zonder beperkingen heeft gedurende de eerste twee jaar van ziekte recht op het onder A. genoemde inkomen, met dien verstande dat het loon in de uren dat hij arbeid verricht wordt aangevuld tot 100%. De werknemer die re-integreert met beperkingen heeft gedurende de eerste twee jaar van ziekte recht op het onder A. genoemde inkomen, met dien verstande dat het loon in de uren dat hij arbeid verricht wordt aangevuld. Deze aanvulling bedraagt de helft van het verschil tussen zijn oude (100%) uurloon en het uurloon dat hij verdient conform het onder A. genoemde.
- C. Vervallen.
- D. Vervallen.

Onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetalingen is de in dit artikel vermelde doorbetaling van het bruto-inkomen, door de werkgever niet verschuldigd indien:

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

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

2. Indien naar het oordeel van het UWV de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan reïntegratie en om die reden door het UWV de loondoorbetalingsperiode is verlengd, betaalt de werkgever in de periode waarmee de loonbetalingsperiode is verlengd, gedurende maximaal vier maanden het bruto-inkomen, als bedoeld in het eerste lid door als de arbeidsongeschikte werknemer nog niet aan het werk is gekomen.
3. Geschillen over het verband tussen de schuld van de werkgever en het niet reïntegreren van de werknemer in verband met de toepassing van het tweede lid, kunnen worden voorgelegd aan de daartoe ingestelde Geschillencommissie. De Geschillencommissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van werknemerszijde. De Geschillencommissie wordt bijgestaan door een onafhankelijk secretaris.
4. Voor de berekening van het bruto-inkomen, als bedoeld in het eerste lid wordt, in de derde tot en met de zesde ziektemaand, 50% van de ontvangen ploegentoeslag geacht deel uit te maken van het inkomen. Daarna wordt de ploegentoeslag buiten beschouwing gelaten bij de vaststelling van het bruto-inkomen.
5. Er is een invaliditeitspensioen ten behoeve van werknemers. Dit invaliditeitspensioen dient als aanvulling op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en maakt deel uit van het Bedrijfspensioenfonds voor de Houtverwerkende Industrie.
6. Recht op een eindejaarsuitkering per 1 december van het lopende jaar heeft:
 - de werknemer die vóór 1 juli 1994 een aanvulling op zijn WAO-uitkering ontving en na afloop van de aanvullingsperiode in opvolgende jaren een eindejaarsuitkering heeft gehad;
 - de werknemer die in 1995 een eindejaarsuitkering heeft ontvangen en op grond daarvan in de opvolgende jaren steeds weer een eindejaarsuitkering heeft gehad;en voorts:
 - een ononderbroken WAO-uitkering heeft verkregen;
 - is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45%/ 55% of hoger per 1 december van het voorgaande jaar.

De uitkering kent de volgende staffeling:

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

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

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

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

De genoemde bedragen zijn brutobedragen.

De uitkering wordt rechtstreeks door de (voormalige) werkgever aan de werknemer uitbetaald. Indien de (voormalige) werkgever in de onmogelijkheid verkeert om deze uitkering te doen, kan de werknemer een beroep doen op het Sociaal Fonds.

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

Artikel 28
Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval dat de werknemers in of buiten dienstverband is overkomen.
De werkgever dient ter voldoening van deze verplichting deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering.
2. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever wordt vervoerd in:
 - a. een door de werkgever ter beschikking gesteld motorvoertuig;
 - b. een motorrijtuig dat voor dat doel door een der medewerkers beschikbaar is gesteld, is in geval a. de werkgever, die eigenaar is van het betreffende motorvoertuig en in geval b. de medewerker, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht een ongevallenverzekering af te sluiten voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van het motorvoertuig.De kosten hiervan komen ten laste van de werkgever.
De verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per inzittende:
 - a. bij overlijden een uitkering van € 27.000;
 - b. bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van € 40.000.De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een aan hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven en de wettelijke verplichte WA-verzekering is afgesloten.
3. De algemene bijzondere voorwaarden van de in lid 1 genoemde collectieve ongevallenverzekering zijn als bijlage 2 opgenomen in deze CAO.
4. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd.
De werknemers hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.

MELDING ONGEVALLEN

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

Artikel 29
Ziekteverzuimbesteding

1. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WGA of WIA mocht geraken, zal werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.

Bij de werving van personeel zal de werkgever - voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt - bijzondere aandacht schenken aan het bieden van gelijke kansen voor zowel geheel als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

In Bijlage 9 is in het Reglement Reïntegratie aangegeven hoe te handelen in geval een werknemer arbeidsongeschikt is.

2. In ieder bedrijf zal conform de Arbeidsomstandighedenwet minstens één deskundige werknemer als preventiemedewerker worden aangesteld (bij bedrijven met minder dan 15 werknemers kan dit de werkgever zelf zijn).

Tot de taken van de preventiemedewerker behoren:

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

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

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

Artikel 30
Gehoorbescherming

Werkgevers dienen aan werknemers gehoorplastieken te verstrekken indien lawaai op de werkplek niet kan worden voorkomen bij de bron en indien dat lawaai de grens van 80 dB(A) overschrijdt, tenzij uit de risico-inventarisatie iets anders naar voren komt.

Artikel 31

Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

1. Er is een Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, p/a Reitseplein 1, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.
2. De Vakraad is steeds bevoegd kennis te nemen van geschillen en verzoeken om advies of toestemming, indien deze taak bij deze CAO aan hem is opgedragen. Tot zijn taken behoren in ieder geval:
 - a. het geven van een bindend advies in alle geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer inzake de uitlegging van de CAO kunnen ontstaan, en welke op verzoek van beide partijen voor een uitspraak worden voorgelegd aan de Vakraad;
 - b. het beoordelen van een geschil op grond van artikel 16 lid 5;
 - c. het verlenen van toestemming naar aanleiding van een schriftelijk verzoek op grond van artikel 16 lid 8;
 - d. het verlenen van ontheffingen inzake structureel overwerk op grond van artikel 21 lid 2;
 - e. het geven van een advies inzake de beëindiging van de dienstbetrekking van een contactman, zoals bepaald in artikel 35 lid 8, alsmede van de preventiemedewerker;
 - f. het afhandelen van verzoeken om ontheffing van CAO-bepalingen.
3. De Vakraad bestaat uit twee leden, één benoemd door de contracterende werkgeversorganisaties en één door de contracterende werknemersorganisaties. De Vakraad wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter/ secretaris. Deze draagt er zorg voor dat alle stukken die aan de Vakraad worden voorgelegd, terstond aan de overige leden van de Vakraad worden gezonden.

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

4. Geschillen worden geacht te zijn ontstaan op het ogenblik, waarop door een der betrokken partijen uitdrukkelijk een zaak als geschil wordt beschouwd. Aan de secretaris van de Vakraad moet binnen zes weken na het ontstaan van een geschil schriftelijk daarvan kennis worden gegeven. Door deze schriftelijke kennisgeving wordt de behandeling van het geschil aanhangig gemaakt. Bij overschrijding van de termijn van zes weken is de Vakraad desondanks bevoegd, na inwinning van nadere informatie omtrent de reden van deze overschrijding, alsnog tot behandeling van de zaak over te gaan.

5. De Vakraad kan partijen oproepen voor een openbare zitting, teneinde nadere informatie van partijen te verkrijgen. Partijen kunnen zich tijdens de zitting doen vertegenwoordigen of doen bijstaan.
6. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 2 weken nadat een openbare zitting heeft plaatsgevonden een beslissing. Indien een geschil of adviesaanvraag schriftelijk wordt afgehandeld, neemt de Vakraad uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.
7. Indien de Vakraad niet tot een beslissing kan komen, wijzen beide arbiters een onafhankelijke derde arbiter aan. Indien de Vakraad niet tot de aanwijzing van een onafhankelijke derde arbiter kan komen, heeft de partij die de zaak aanhangig heeft gemaakt bij de Vakraad de mogelijkheid het geschil aanhangig te maken bij de bevoegde kantonrechter.
8. De beslissing van de Vakraad wordt schriftelijk vastgesteld door de voorzitter/ secretaris en na goedkeuring ondertekend door de beide arbiters. Vervolgens wordt de beslissing aangetekend aan elk der partijen verzonden. De beslissing vermeldt de gronden waarop zij berust.
9. De uitspraak van de Vakraad laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.
10. Enige bevoegdheid van een ander orgaan terzake mag door de Vakraad niet terzijde worden gesteld of doorkruist.

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

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

Artikel 32
Sociaal Fonds

1. De Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie is van toepassing op alle ondernemingen, zoals genoemd in artikel 1 van deze CAO.
2. Met ingang van 1 januari 2008 betaalt de werkgever 0,35% van de in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde brutoloon som Sociale Verzekeringen. De Stichting is gemachtigd de benodigde loonsomgegevens op te vragen bij het bestuur van de Uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten. De statuten van de Stichting bevatten een bepaling krachtens welke belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden zich te vergewissen van de juiste besteding van de ter beschikking komende gelden.
3. Vervallen.
4. De ingevolge het tweede lid ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
 - a. de activiteiten van de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 van de CAO;
 - b. het verrichten van activiteiten om een juiste naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende Industrie te bewerkstelligen;
 - c. het goed functioneren van ondernemingsraden en het stimuleren en subsidiëren van de ontwikkeling van de medezeggenschap door OR of PVT als vormen van overleg tussen werkgever en werknemer binnen de ondernemingen;
 - d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO terzake van de arbeidsvoorwaarden;
 - e. het drukken en verzenden van CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
 - f. het nakomen van de overleg en de arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen op ondernemingsniveau die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst in de Houtverwerkende industrie, en die open staan voor iedere werkgever en werknemer;
 - g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingsfeer van eerdergenoemde CAO;
 - h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;

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

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

6. Vervallen.

7. Vervallen.

8. Vervallen.

- De statuten van deze Stichting maken onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 33 Sociaal jaarverslag

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

Artikel 34
Economisch en sociaal overleg

Werkgelegenheid in de onderneming:

- a. Ondernemingen met een ondernemingsraad/
personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om op verzoek van de
gekozen leden in de ondernemingsraad/
personeelsvertegenwoordiging, in het kader van de bespreking van de
algemene gang van zaken in de onderneming, een duidelijk inzicht in
de toekomstverwachtingen op kortere en langere termijn ten aanzien
van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin,
te verschaffen.
- b. In ondernemingen met in de regel ten minste 50 en ten hoogste 100
werknemers, zal op verzoek van de meerderheid van de werknemers
een overlegorgaan ingesteld worden, waarmee de
toekomstverwachtingen op kortere of langere termijn ten aanzien van
de werkgelegenheid in de onderneming besproken worden. Het
overlegorgaan bestaat uit de bestuurder van de onderneming als
voorzitter en drie tot vijf door de werknemers rechtstreeks uit hun
midden gekozen andere leden.
Een en ander onverlet de Wet op de Ondernemingsraden.
Het overlegorgaan legt zijn werkwijze in een reglement vast. Onder
onderneming wordt verstaan: de onderneming, als gedefinieerd in de
Wet op de Ondernemingsraden.
- c. Partijen bij de CAO bevelen ondernemingen met in de regel minder
dan 50 werknemers aan om, op voor het bedrijf passende wijze,
periodiek de toekomstverwachtingen op kortere en langere termijn ten
aanzien van de werkgelegenheid in het bedrijf met de werknemers te
bespreken.
- d. Indien de werknemersorganisaties het noodzakelijk achten, hebben zij
het recht aan de ondernemingen het verzoek te richten om een
gesprek te hebben over de werkgelegenheid.

Artikel 35
Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Om contacten mogelijk te maken tussen werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactman aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.

2. De contactman kan binnen de onderneming, maar buiten de werktijd, contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie.
3. De contactman kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de werkgever binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactman kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
5. De contactman zal in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van inkomen voor de in de leden 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever zal – als regel buiten bedrijfstijd – nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactman niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactman, zoals bedoeld in lid 1, danwel korter dan twee jaar geleden deze functie bekleed heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed; het voornemen de dienstbetrekking van een contactman op te zeggen zal, alvorens daartoe wordt besloten, voor advies (niet bindend) worden voorgelegd aan de Vakraad.
9. Partijen bij de CAO bevelen ondernemingen aan hun werknemers de mogelijkheid te bieden om de vakbondcontributie fiscaal gefaciliteerd op het brutoloon in mindering te brengen.

Artikel 36
Werkstaking en uitsluiting

De werknemersverenigingen en haar leden zullen, zolang de werkgeversverenigingen of één of meer werkgevers geen uitsluiting op leden der werknemersverenigingen toepassen, tijdens de duur dezer overeenkomst geen werkstaking bij één of meer werkgevers toepassen. Zij zullen alles doen wat in hun vermogen ligt om te voorkomen dat van andere zijde zulk een werkstaking wordt toegepast. Verenigingen of personen, die daartoe mochten overgaan, zullen zij op geen andere wijze steunen dan door poging tot bemiddeling, terwijl de leden der werknemersverenigingen alles zullen doen wat mogelijk is om de werkzaamheden geregeld voortgang te doen hebben.

Artikel 37
Fusie en bedrijfssluiting of reorganisatie

1. De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan of een bedrijf danwel een bedrijfsonderdeel te reorganiseren of te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusiegedragsregels in acht nemen, ook wanneer bij de onderneming minder dan 100 werknemers werkzaam zijn.
2.
 - a. In verband hiermee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
 - b. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties.
5. Inzake de gevolgen, welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.

Artikel 38
Medisch onderzoek

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

Artikel 39
(Aanvulling op) (vervroegd) ouderdomspensioen

De mogelijkheid voor werknemers om vervroegd met ouderdomspensioen te gaan is geregeld in de bedrijfstakpensioenregeling. Een aanvulling op het vervroegde ouderdomspensioen is in een afzonderlijke CAO garantieregeling geregeld.

De partijen bij deze overeenkomst zullen de instandhouding en de goede uitvoering van de door haar toedoen tot stand gekomen bedrijfstakpensioenregeling bevorderen.

Nadere voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van de betrokken bedrijfstakpensioenregeling.

De garantieregeling inzake de aanvulling op het vervroegde ouderdomspensioen is opgenomen in bijlage 11 bij deze CAO.

Artikel 40
Uitruil arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte)

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, de volgende uitruilmogelijkheden worden ingebracht in de arbeidsvoorwaarden-regeling waarvan de werknemers op individuele en vrijwillige basis gebruik kunnen maken:
 - Salaris kan worden aangewend voor verbetering van het vervroegde ouderdomspensioen;
 - Vijf vakantiedagen kunnen worden aangewend voor verbetering van het vervroegde ouderdomspensioen of voor een levensloopregeling;
 - De mogelijkheid bestaat voor de werknemer om op jaarbasis maximaal vijf vakantiedagen te kopen.
 - Roostervrije uren kunnen, in overleg met de werkgever, door de werknemer worden verkocht tegen het voor de werknemer

geldende uurloon. Afspraken over het verkopen van roostervrije dagen vinden telkens per kalenderjaar plaats.

2. Voorwaarde voor de toepassing van het bovenstaande is dat de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging is geformeerd in overeenstemming met de wet op de ondernemingsraden en dat deze vertegenwoordiging over de bevoegdheden en faciliteiten beschikt die de WOR toekent. Voorts moet sprake zijn van respectering van de artikelen 33, 34 en 35 van deze CAO.
3. Indien een onderneming minder dan 50 werknemers telt, gelden de volgende voorwaarden voor toepassing van dit artikel:
 - in ondernemingen van 10 tot 50 werknemers volstaat de aantoonbare respectering van artikel 35b of 35c van de WOR gedurende de afgelopen 12 maanden;
 - in ondernemingen met minder dan 10 werknemers volstaat overleg met het personeel.

Artikel 40a **Vervallen**

Artikel 41 **Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst gaat in op 1 mei 2008 en is aangegaan voor een tijdvak, van rechtswege eindigend zonder dat daarvoor opzegging is vereist op 30 april 2010.

Met volledige handhaving van de duur van deze overeenkomst komen partijen overeen, op verzoek van een van hen, een eventuele herziening tijdens de looptijd te bespreken, indien zulks mogelijk wordt:

- a. door van overheidswege gegeven of ingetrokken aanwijzingen;
- b. door een wezenlijke wijziging in de uitgangspunten waarop deze overeenkomst berust en/of;
- c. door het zich voordoen van omstandigheden, welke bij de afsluiting van deze overeenkomst niet konden voorzien, maar wel daarop van beslissende betekenis zouden zijn geweest.

De herziening als hiervoor bedoeld, kan slechts betrekking hebben op de onderwerpen, welke door de desbetreffende omstandigheden worden beïnvloed.

Artikel 1 en 32 hebben een looptijd van 1 mei 2008 tot en met 31 december 2010.

AANBEVELINGEN

1. **Introductie**
Partijen bevelen de werkgevers aan om bij indiensttreding van nieuwe werknemers voor een goede introductie zorg te dragen.
2. **Discriminatie**
Partijen bij de CAO verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, leeftijd, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. Dit principe is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden met uitzondering van specifieke beschermde wettelijke bepalingen met betrekking tot bepaalde groepen. Partijen komen overeen regelmatig de toepassing van dit gelijke-kansen-beleid aan een evaluatie te onderwerpen.
6. **Vakopleiding jeugdigen**
Partijen bevelen de werkgevers aan om jeugdige werknemers, die bij hen in dienst zijn, in staat te stellen een vakopleiding te volgen. Partijen bevelen werkgevers voorts aan bij hun aannamebeleid voorrang te geven aan jeugdigen, die reeds een vakopleiding volgen c.q. willen gaan volgen.

PROTOCOLLEN

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Werkgever en werknemer hebben er belang bij dat werknemers tijdens de verschillende levensfasen werkzaam kunnen zijn en blijven in de sector. Op kosten van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie zal onderzocht worden welke belemmeringen er zijn en welke maatregelen sociale partners kunnen nemen om deze weg te nemen.

Uitzendarbeid

CAO-partijen willen dat in de sector uitsluitend gewerkt wordt met betrouwbare uitzendbureaus die zowel Nederlandse als buitenlandse uitzendkrachten op tijd lonen betalen en premies afdragen, alsmede met uitzendbureaus die uitsluitend met legale werknemers werken. Daarom mogen werkgevers uitsluitend uitzendbureaus inlenen die wet- en regelgeving correct toepassen. Hiertoe behoren onder andere uitzendbureaus die:

- opgenomen zijn in het Dé Norm-register, of
- werken volgens de NEN-norm 4400-I, of
- aantoonbaar op gelijkwaardige wijze werken.

Herstel gemiste vroegpensioenopbouw

- Voor zover een werknemer terugkeert in de houtverwerkende industrie leidt re-integratie tot herstel van (tijdens WAO) gemiste vroegpensioenopbouw. Dit herstel geldt ook voor het geval dat de werknemer reïntegreert binnen één van de andere sectoren binnen de hout- en meubelsector, op voorwaarde dat deze sectoren wederkerige afspraken maken c.q. gemaakt hebben.

Arbeidsongeschiktheid

Het bepaalde in artikel 27, tweede en derde lid, geldt gedurende de looptijd van deze CAO en wordt binnen die periode geëvalueerd.

Partijen zullen een collectieve verzekering afsluiten ter bestrijding van het inkomensverlies als gevolg van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid (35-80%). De collectieve verzekering wordt bij voorkeur afgesloten via het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie. De premie van de collectieve WGA-verzekering is voor rekening van de werknemers. De verzekering dient in te gaan per 1 januari 2008. De 5% regeling die voor 2006 en 2007 via het pensioenfonds is getroffen vervalt vanaf 2008.

Loongebouw

Het loongebouw dat op 1 januari 2005 is ingevoerd wordt in 2007, voorafgaand aan het afsluiten van een CAO voor een volgende periode, door partijen geëvalueerd.

EVC

Partijen komen in een convenant overeen dat gedurende de looptijd van de CAO 20 werknemers in de houtverwerkende industrie de mogelijkheid krijgen om een diploma of certificaat van de in de praktijk verworven competenties te ontvangen. De kosten komen ten laste van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie.

De benodigde tijd komt als volgt beschikbaar:

- 24 uur vrijaf met behoud van loon, op basis van artikel 18 lid 8 CAO;
- 24 uur uit de vakantiedagen van de werknemer.

Indien deze tijd onvoldoende blijkt te zijn, vindt vergoeding van de resterende tijd plaats via het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie.

Bijlage 1

MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST

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

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

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

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

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

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

Ingaande is / wordt de werknemer opgenomen in het
pensioenfonds.

Datum:

.....
(handtekening werknemer)

.....
(handtekening werkgever)

- 1) Indien het een tijdelijk dienstverband betreft, toevoegen: "voor de duur van".
- 2) Zie voor de maximale proeftijd artikel 7A.

Bijlage 2

ALGEMENE EN BIJZONDERE VOORWAARDEN VAN DE COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Verzekeringnemer:	Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie.
Verzekerden:	Verzekerd zijn de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie. Hieronder zijn mede begrepen vakantie- en uitzendkrachten/ seizoenwerkers en stagiaires.
Verzekerde bedragen:	€ 27.000 ingeval van overlijden ten gevolge van een ongeval; € 40.000 ingeval van blijvende invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering ingeval van gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.
Conditie:	Voorwaarden Persoonlijke Ongevallenverzekering (PO-89) met de Bijzondere Voorwaarden (CPO-90) artikel 3, 4 en 5.

Bijzondere voorwaarden:

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

Polis Van Calcar

Polis van Van Calcar

Polis van Van Calcar

Polis van Van Calcar

Bijlage 3

MODEL SOCIAAL JAARVERSLAG

Richtlijn bij artikel 33

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

Bijlage 4

MODEL SPECIFICATIE BRUTO-NETTO LOONBEREKENING

CAO basis-uurloon	€	x	uur	€	
Diensttijdtoeslag				€	
Diplomatoeslag				€	
EHBO-toeslag				€	_____
					+
Grondloon per week				€	
Overwerktoeslag	% over		uur x basisloon per uur =	€	
Overwerktoeslag	% over		uur x basisloon per uur =	€	
Ploegentoeslag	% over grondloon per week =			€	_____
					+
				€	
Af: premie bedrijfspensioenfonds				€	_____ -
				€	
Vroegpensioenpremie: x% van het per 1 januari van het boekjaar overeengekomen loon (loonbegrip als gehanteerd voor de pensioenberekening)			=	€	_____ -
Bruto-loon voor sociale verzekeringen (= 100%)				€	_____
					+
				€	
Af: Ziekenfondswet % =			€		
WW (per 1 januari 2008 bedraagt de franchise € 61 per dag) % =			€	_____	
					+
				€	
Loonheffing				€	_____
					+
				€	_____
					-
			Uitbetalen:	€	

Bijlage 5

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Enige belangrijke artikelen van de negende afdeling van de tiende titel van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 667

- 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 meermalen 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 werkneemster, is nietig.

Artikel 668

- 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 668a

- 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 tussenpozen 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).
- 4) 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 669

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

Artikel 670

- 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 de Centrale organisatie van werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
- 2) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer 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 werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
- 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, 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 van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

- 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 adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
- 8) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
- 9) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
- 10) De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, 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 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 c. 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.

- 11) Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).

Artikel 670a

- 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. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
 - d. als functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens 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 670b

- 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 9 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 werknemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
- 3) Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten;
 - c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - d. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 671

Vervallen.

Artikel 672

- 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, voor zover 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, bedoel 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.

Bijlage 6

LOON, VAKANTIE EN VERLOF

Enige belangrijke artikelen van de tweede en derde afdeling van de tiende titel van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 627

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 628

- 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 628a

- 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 629

- 1) Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste tweeënvijftig 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) Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
- 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 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, 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 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 3 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 2.
- 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 voorgescreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. 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 verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
- 11) Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. 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;
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Landelijk instituut sociale verzekeringen 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 3 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 634

- 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 635

- 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;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg 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 verstand 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 dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 358a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen 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 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 636

- 1) Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1, 3 en 4 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houd op het in artikel 634 bedoelde minimum.
- 2) Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens de in artikel 635 lid 2 bedoelde reden, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

- 1) Bij schriftelijke overeenkomst kan worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens de reden, bedoeld

in artikel 635 lid 4 worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

- 2) Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
- 3) Indien in enig jaar zowel lid 1 als lid 2, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

Artikel 638

- 1) De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
- 2) Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
- 3) In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.
- 4) De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
- 5) De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.

De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

- 6) De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- 7) 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 in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Bijlage 7

WET AANPASSING ARBEIDSDUUR

Artikel 1 Algemene bepaling

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. werkgever: degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten;
- b. werknemer: de ander, bedoeld onder a.

Artikel 2 Recht op aanpassing van de arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld bij algemene maatregel van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.⁴ De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.

5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en

de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
8. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard.
9. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.

12. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.
13. Voor de toepassing van het elfde lid geldt een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of een afwijkende regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, voor vijf jaren vanaf het tijdstip waarop die regeling ingaat, indien geen termijn van ten hoogste vijf jaren is

bepaald. Indien geen termijn is bepaald gaat bij wijziging van de regeling waarvan de in de eerste zin bedoelde afwijking deel uitmaakt binnen het in die zin bedoelde tijdvak, ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.

Artikel 3

Beëindiging arbeidsverhouding

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Bijlage 8

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Naam en zetel

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

Artikel 2

Doel

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

Binnen de doelstelling van de stichting valt het bevorderen van:

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

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

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

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit zes leden.

Artikel 4

Adviseurs en waarnemers

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

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

Artikel 5

Benoeming van leden van het bestuur

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

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

Artikel 6
Zittingsduur

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

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

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

Artikel 7
Einde lidmaatschap

Het lidmaatschap van een lid van het bestuur eindigt door:

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

Artikel 8
Voorzitter en vice-voorzitter

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

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

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

Artikel 9
Quorum en stemming

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

Artikel 10
Staken der stemmen

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

Artikel 11
Huishoudelijk reglement

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

Artikel 12
Secretariaat en penningmeesterschap

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

Artikel 13
Financiën

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

Artikel 14
Beheer en administratie

De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd. De administratie en de wijze van inning van de bijdragen, verschuldigd aan de stichting, worden door het bestuur geregeld.

Het bestuur is ook ingeval van delegatie van een of meer van haar taken aan een uitvoerend orgaan verantwoordelijk voor het administratief en geldelijk beheer.

Artikel 15 **Besteding der gelden**

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

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

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18
Duur van de stichting

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 19
Statutenwijziging en ontbinding

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur nadat een voorstel daartoe door het bestuur aan de gezamenlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties genoemd in artikel 5, is toegezonden en op voorwaarde dat binnen één maand na toezending geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.

2. De stichting wordt geacht te zijn ontbonden, indien hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties alle door hen benoemde bestuursleden ontslaan onder mededeling aan de stichting, dat de daardoor ontstane vacatures niet zullen worden vervuld.
Het bestuur blijft in functie tot de liquidatie van de stichting door dit college is voltooid en geeft een bestemming aan het vermogen der stichting.
Deze bestemming moet zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de Stichting.

Bijlage 9

BEDRIJFSHULPVERLENING

De werkgever dient doeltreffende maatregelen te nemen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kan stellen dan wel andere passende maatregelen te nemen, en teneinde te verzekeren dat, indien schade aan zijn gezondheid is toegebracht, de gevolgen hiervan zoveel mogelijk kunnen worden beperkt. Bij de uitvoering van voorgaande verplichting van de werkgever, dient hij zich te laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.

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

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

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

De bedrijfshulpverleners werken bij de uitvoering van hun taken samen.

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

Per 50 werknemers moet er 1 bedrijfshulpverlener zijn.

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

De werkgever die een natuurlijke persoon is en die minder dan 15 werknemers heeft kan de bedrijfshulpverlening zèlf ter hand nemen, mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om de taken naar behoren te vervullen. Daartoe dient hij in ieder geval te beschikken over een EHBO-diploma.

Bijlage 10

REÏNTEGRATIE EN VERZUIM

Uitwerking CAO afspraken voor de Houtverwerkende Industrie

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

Dit uit oogpunt van:

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

1. Kwaliteitscriteria reïntegratiebedrijven

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

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

2. Klachtenregeling

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

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

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

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

3. Plan van aanpak

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

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

4. Keuze reïntegratiebedrijf

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

5. Helpdesk reïntegratie en verzuim

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

Bijlage 11

VERVALLEN

BIJLAGE 12

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de garantieregeling vervroegd uittreden voor de Houtverwerkende Industrie 1 januari 2005 – 31 december 2009

Tussen:

- a. de Vereniging HAS, gevestigd te Tilburg;
- b. de Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, gevestigd te Tilburg;
- c. de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging, gevestigd te Tilburg;
- d. de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, gevestigd te Liempde;
elk als partij ter ener zijde en:
- e. FNV Bouw, gevestigd te Woerden;
- f. CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk; elk als partij ter andere zijde, is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 Werkings sfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
 - A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen van hout of kunststof dan wel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen:
 1. huishoudelijke artikelen (met uitzondering van groothandel);
 2. speelgoederen, waaronder educatieve materialen;
 3. sportartikelen;
 4. gereedschappen en onderdelen daarvan;
 5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen;
 6. gebogen en gedraaide, gekartelde, geperste, gelijkde en geverfde producten;
 7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
 8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstelhangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen;
 9. lucifers en potloden;
 10. decoratieve producten voor de particuliere tuin;

11. fineer;
12. andere producten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van:
 - a. meubelen en onderdelen daarvan;
 - b. producten voor de bouwnijverheid (timmerwerk);
 - c. triplex en meubelplaat;
 - d. parket- en hardhoutvloeren;
 - e. houtvezelplaten;
 - f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststofindustrie.

Met uitzondering van de volgende ondernemingen:

- ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
- B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, dan wel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
 - ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
 - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
 2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen.
- C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf.
 - D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten

vaten, kuipwerk en/of bakken - niet dienende voor verpakking - en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.

E. Op ondernemingen, die een aanverwant bedrijf uitoefenen, en met partijen bij deze CAO een overeenkomst hebben gesloten dat zij deze CAO zullen toepassen en zullen deelnemen aan het Sociaal Fonds.

2. Deze CAO geldt voor werknemers die in dienstbetrekking staan tot een onderneming als bedoeld in lid 1.
3. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke CAO regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
4. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen verbindend verklaarde CAO.
5. Deze CAO geldt niet voor Bruynzeel Potlodenfabriek te *Bergen op Zoom*.

Artikel 2

Aanspraak

1. In het kader van de overgang van het afschaffen van de vroegpensioenregeling per 1 januari 2006, is een garantieregeling vastgesteld. Deze regeling houdt in dat onder de voorwaarden zoals geformuleerd in dit artikel een aanvulling gegeven wordt op het vervroegde ouderdomspensioen.
 2. Aanspraak op deze garantieregeling kan maken een werknemer die:
 - a. geboren is na 30 juni 1944 en voor 1 juli 1949;
 - b. op 31 december 1999 werknemer was in de zin van artikel 1 lid 2 van deze CAO;
 - c. gedurende de laatste 10 jaar voorafgaand aan het ingaan van het vervroegde ouderdomspensioen werkzaam is geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2 van deze CAO;
 - d. niet arbeidsongeschikt is met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%.
- De garantie-uitkering kan alleen ingaan tegelijkertijd met het vervroegde ouderdomspensioen.
3. Een werknemer die op 31 december 1999 arbeidsongeschikt was met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100% en die na die

datum is gerevalideerd en werknemer is in de zin van artikel 1 lid 2 van deze CAO, kan alsnog aanspraak maken op de garantieregeling zoals geformuleerd in dit artikel.

4. De garantieregeling voorziet in een uitkering op:
 - a. 60,5-jarige leeftijd voor de werknemers geboren vóór 1947;
 - b. 61-jarige leeftijd voor de werknemers geboren in 1947;
 - c. 61,5-jarige leeftijd voor de werknemers geboren in 1948 tot en met 30 juni 1949.

Als op de aangegeven leeftijd de werknemer nog niet heeft voldaan aan de vereisten uit het tweede lid, ontstaat het recht op de garantie-uitkering op enig moment tussen de 60,5-jarige en de 65-jarige leeftijd waarop wel aan die vereisten wordt voldaan. De garantie-uitkering eindigt op 65-jarige leeftijd of bij eerder overlijden.

5. De garantie-uitkering bedraagt 70% van het gemiddelde salaris over de vijf jaar voorafgaand aan de in lid 4 aangegeven leeftijd, dan wel aan de andere leeftijd waarop het ouderdomspensioen eerder of later ingaat ten opzichte van deze leeftijd, onder aftrek van een uitkering tussen de in lid 4 aangegeven leeftijd en de 65-jarige leeftijd, die gebaseerd wordt op het extra ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat verworven is op grond van het pensioenreglement 2006 van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Houtverwerkende Industrie. Het gaat om extra ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat:
 - a. verkregen is, of geacht wordt verkregen te zijn, door uitruil van het voor 2006 opgebouwde vroegpensioen;
 - b. vanaf 2006 opgebouwd is, voor zover dit meer bedraagt dan het ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat opgebouwd zou zijn op grond van het tot en met 2005 geldende pensioenreglement;
 - c. verkregen is door inkoop van ouderdoms- en nabestaandenpensioen over een of meer perioden gelegen vóór 2006 overeenkomstig het pensioenreglement 2006 van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Houtverwerkende Industrie.

Als de werknemer tot het ingaan van het vervroegde ouderdomspensioen werkzaam is geweest bij een werkgever die vrijgesteld is van de verplichtstelling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Houtverwerkende Industrie, wordt de garantie-uitkering vastgesteld overeenkomstig het hiervoor bepaalde, maar zal niet hoger zijn dan wanneer geen vrijstelling gegolden zou hebben.

6. Onder salaris zoals bedoeld in lid 5 wordt verstaan 12 maal het vaste bruto basissalaris per maand verhoogd met 8% ter zake van vakantietoeslag, met inbegrip van eventuele vaste toeslagen. Onder vaste toeslagen worden verstaan de in de bedrijfstak gebruikelijke

ploegentoeslag, EHBO-toeslag, diplomatoeslag voor een VEV-diploma of een vakexamendiploma van de stichting Hout, toeslagen voor overwerk volgens een vast rooster, meerverdiensten uit hoofde van een tarief en waarderingbeloning, toeslagen voor nachtarbeid, gratificaties, winstdelingsuitkeringen en andere emolumenten die een vast loonbestanddeel betreffen.

7. Het salaris zoals bedoeld in lid 5 is gemaximeerd (2005: € 54.244). Dit maximum wordt jaarlijks verhoogd met de loonontwikkeling in de bedrijfstak. Deze verhoging vindt jaarlijks per 1 januari plaats (voor het eerst op 1 januari 2006) en wel met het percentage waarmee de lonen op 1 oktober van het laatstverstreken kalenderjaar zijn gestegen ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande kalenderjaar. Dit percentage wordt door of namens CAO-partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie bepaald.

Artikel 3

Keuzemogelijkheden

1. Volledig vervroegen van de garantie-uitkering
De werknemer kan de garantie-uitkering eerder dan op de in artikel 2, lid 4, aangegeven leeftijd laten ingaan, maar niet eerder dan op 60-jarige leeftijd, op het moment dat hij stopt met werken. Het vervroegen van de garantie-uitkering is uitsluitend mogelijk in combinatie met een overeenkomstige verdere vervroeging van het ouderdomspensioen ten opzichte van de in artikel 2, lid 4, aangegeven leeftijd.
2. Volledig uitstellen van de garantie-uitkering
 - a. Voor zover de werknemer nog een dienstbetrekking heeft kan hij de garantie-uitkering uitstellen.
De ingangsdatum van de garantie-uitkering wordt uitgesteld tot de door de werknemer gewenste ingangsdatum, echter tot uiterlijk een maand voor de 65-jarige leeftijd. De werknemer behoudt het recht de opnieuw vastgestelde ingangsdatum van de garantie-uitkering geheel of gedeeltelijk te vervroegen of uit te stellen.
 - b. Indien de werknemer de garantie-uitkering niet heeft aangevraagd voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, kan de werknemer geen gebruik meer maken van de garantie-uitkering.
 - c. Als de garantie-uitkering uitgesteld wordt en als gevolg van de in lid 4 bedoelde herrekening meer bedraagt dan 100% van het laatstverdiende salaris, wordt het meerdere met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen omgezet in een aanspraak op ouderdomspensioen, binnen de voor betrokkene geldende pensioenregeling, voor zover het ouderdomspensioen na deze omzetting niet meer bedraagt dan 100% van het

laatstverdiende salaris. Een eventueel overschot dat niet omgezet kan worden in ouderdomspensioen, wordt uitgekeerd in een bedrag ineens.

3. Gedeeltelijk vervroegen of uitstellen van de garantie-uitkering
 - a. Indien de werknemer de garantie-uitkering gedeeltelijk vervroegt of gedeeltelijk uitstelt, geldt het bepaalde in voorgaande leden van dit artikel pro rata. Het gedeeltelijk vervroegen of uitstellen van de garantie-uitkering is uitsluitend mogelijk in combinatie met deeltijdpensioen (toestemming werkgever vereist).
 - b. Het deel dat vervroegd wordt, wordt altijd gerelateerd aan het percentage dat de werknemer minder gaat werken. Het deel dat uitgesteld wordt, wordt altijd gerelateerd aan het percentage dat de werknemer blijft werken.

4. Ruilvoeten

Een garantie-uitkering die eerder of later ingaat dan op de in artikel 2, lid 4, aangegeven leeftijd, wordt herrekend volgens algemeen aanvaarde, voor mannen en vrouwen gelijke actuariële grondslagen, volgens onderstaande tabel. Indien de ingangsdatum van de garantie-uitkering niet valt in de maand waarin de in de linker kolom genoemde leeftijd is bereikt, dan wordt als ruilvoet een van onderstaande tabel afwijkend percentage aangehouden dat overeenkomt met de leeftijd van betrokkene op de ingangsdatum van de garantie-uitkering in maanden nauwkeurig.

Leeftijd	60,5	61	61,5
60	89%	78%	68%
60,5	100%	88%	76%
61	114%	100%	87%
61,5	132%	116%	100%
62	156%	137%	118%
63	240%	210%	182%
64	492%	432%	374%

5. Vervroegen en uitstellen garantie-uitkering bij arbeidsongeschiktheid
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft geen recht op vervroeging of uitstel van de garantie-uitkering voor het gedeelte van de garantie-uitkering dat correspondeert met zijn mate van arbeidsongeschiktheid op de gewenste pensioneringsdatum. In dat geval gaat de garantie-uitkering in op de in artikel 2, lid 4, aangegeven leeftijd naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Artikel 4

Indexatie garantie-uitkering

1. De Stichting Uittreden in de Houtverwerkende Industrie streeft ernaar om ingegane garantie-uitkeringen jaarlijks per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2007, te verhogen volgens het bepaalde in het volgende lid.
De Stichting Uittreden in de Houtverwerkende Industrie beslist jaarlijks of de beschikbare middelen voldoende zijn om deze verhoging uit te voeren.
De Stichting Uittreden in de Houtverwerkende Industrie kan jaarlijks beslissen om af te wijken van het in het volgende lid bepaalde en een lagere of geen verhoging toe te passen.
2. Als de Stichting Uittreden in de Houtverwerkende Industrie besloten heeft tot verhoging, vindt de verhoging van de ingegane garantie-uitkeringen in beginsel plaats op basis van het percentage waarmee de prijzen op 1 oktober van het laatstverstreken jaar zijn gewijzigd ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar. Voor de ontwikkeling van de prijzen wordt aansluiting gezocht bij het 'Consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens, afgeleid', zoals dit cijfer wordt gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Artikel 5

Definitie werknemer

Bij deze overeenkomst zijn betrokken de mannelijke en vrouwelijke werknemers die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld. Voor de toepassing van artikel 2 zijn de directeur/grootaandeelhouder, zijn echtgeno(o)t(e) en zijn familieleden geen werknemer in de zin van deze CAO, met uitzondering van de directeuren/grootaandeelhouders die reeds vrijwillig deelnamen aan de VUT-regeling in de houtverwerkende industrie.

Artikel 6

Uitvoering

De Garantieregeling wordt uitgevoerd door Stichting Uittreden in de Houtverwerkende Industrie. De statuten van de Stichting Uittreden in de Houtverwerkende Industrie maken deel uit van deze CAO.

Artikel 7

Heffing

1. De door de werkgever in het kader van de garantieregeling af te dragen bijdrage, bedraagt vanaf 2006 1,3% van de premiegrondslag. De werkgever zal 0,65% verhalen op de bij hem werkzame werknemers door middel van inhoudingen bij elke loonbetaling.
2. Onder de premiegrondslag wordt verstaan 12 maal het salaris per maand verhoogd met 8% ter zake van de vakantietoeslag.
3. Als salaris wordt hierbij in aanmerking genomen het vaste bruto basissalaris, met inbegrip van eventuele vaste toeslagen, dat bij aanvang van het deelnemerschap, respectievelijk op 1 januari, geldt of nadien met tot die datum terugwerkende kracht wordt vastgesteld op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Onder vaste toeslagen worden verstaan de in de bedrijfstak gebruikelijke ploegentoeslag, EHBO-toeslag, diplomatoeslag voor een VEV-diploma of een vakexamendiploma van de Stichting Hout, toeslagen voor overwerk volgens een vast rooster, meerverdiensten uit hoofde van een tarief en waarderingsbeloning, toeslagen voor nachtarbeid, gratificaties, winstdelingsuitkeringen en andere emolumenten die een vast loonbestanddeel betreffen.
5. De premiegrondslag is gemaximeerd (2006: € 54.244). Dit maximum wordt jaarlijks verhoogd met de loonontwikkeling in de bedrijfstak. Deze verhoging vindt jaarlijks per 1 januari plaats (voor het eerst op 1 januari 2007) en wel met het percentage waarmee de lonen op 1 oktober van het laatstverstreken kalenderjaar zijn gestegen ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande kalenderjaar. Dit percentage wordt door of namens CAO-partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie bepaald.

Artikel 8

Looptijd

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2005, is gewijzigd met ingang van 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2009 zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is.

BELANGRIJKE ADRESSEN

- Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging EPV
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944303
fax: 013 – 4686882
e-mail: epv@wispa.nl
www.epv.nl

- Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten
Celciusstraat 20
5223 CB DEN BOSCH
tel.: 073 – 6215833
fax: 073 – 6215833

- Vereniging HAS
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944427
fax: 013 – 4686882
e-mail: has@wispa.nl
www.houtwaren.org

- Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944427
fax: 013 – 4686882
e-mail: nbf@wispa.nl
www.borstel.nl

- FNV Bouw
Postbus 530
3440 AM WOERDEN
tel.: 0348 – 575575
fax: 0348 – 423610
e-mail: hout@fnvbouw.nl
www.fnvbouw.nl

- CNV Hout en Bouw
Postbus 38
3984 ZG ODIJK
tel.: 0900-4222684
fax: 030 – 6571101
e-mail: info@cnvhb.nl
www.cnvhb.nl

- Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Houtverwerkende Industrie
Postbus 3183
3502 GD UTRECHT
Tel.: 030 - 2453922
Fax: 030 – 2453111
www.pensioenhoutindustrie.nl

- Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944 451
fax.: 013 – 4686872
e-mail: sfh@wispa.nl
www.houtverwerkendeindustrie.nl

- Stichting Vrijwillig vervroegd uittreden in de Houtverwerkende Industrie
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944 451
fax: 013 – 4686872
e-mail: sfh@wispa.nl
www.houtverwerkendeindustrie.nl

- Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944451
fax: 013 – 4686872
e-mail: sfh@wispa.nl
www.houtverwerkendeindustrie.nl

- Sectorpunt Hout
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
tel.: 013 – 5944245
fax: 013 – 5944621
e-mail: sph@wispa.nl
www.houtverwerkendeindustrie.nl