

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel, werkzaam in de

GROOTHANDEL IN TEXTIELGOEDEREN

EN AANVERWANTE ARTIKELEN

Tussen

de Vereniging Sociaal Comité van Werkgevers in de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen,
gevestigd te 's-Gravenhage,

hierna genoemd partij ter eenre zijde,

en

FNV Bondgenoten,
gevestigd te Utrecht,

De Unie - vakbond voor industrie en dienstverlening,
gevestigd te Culemborg,

CNV Dienstenbond,
gevestigd te Hoofddorp,

hierna genoemd partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Algemene bepalingen

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever:

iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming voert waarbij uitsluitend of in hoofdzaak de groothandelsfunctie wordt uitgeoefend en/of de verwervingsfunctie met betrekking tot textielgoederen en aanverwante artikelen, al of niet voor eigen rekening en risico, met het doel deze goederen aan wederverkopers en/of bedrijfsmatige gebruikers c.q. institutionele afnemers (in binnen- en buitenland) door te leveren.

Hiervan is uitgezonderd de handelsagent in textielgoederen en aanverwante artikelen als bedoeld in artikel 7:428 van het Burgerlijk Wetboek, die voor de helft of minder dan de helft van de goederenomszet, waaronder begrepen provisieplichtige omzet, de groothandelsfunctie uitoefent, al of niet voor eigen risico, met het doel deze goederen aan eerdergenoemde afnemerscategorieën door te leveren.

Onder werkgever dienen gerangschikt te worden onder andere:

- importeurs die onder eigen naam factureren;
- exporteurs die onder eigen naam factureren;
- distributeurs die onder eigen naam factureren;
- converters die onder eigen naam factureren;
- dochterondernemingen van produktiebedrijven, die als handels- of verkoopkantoor fungeren; enz.

Onder het begrip wederverkopers en/of bedrijfsmatige gebruikers c.q. institutionele afnemers wordt verstaan:

- detailhandelaren; - gemeenten;
- supermarkten; - instellingen;
- cash en carry bedrijven - ziekenhuizen;
- industriële bedrijven; - groothandelaren;
- organisaties; - im- en exporteurs;
- transitohandelaren e.d.;

ongeacht of de wederverkopers, gebruikers c.q. afnemers in het binnen- of buitenland gevestigd zijn.

Onder textielgoederen en aanverwante artikelen wordt verstaan:

Zijde, vlokzijde en bourette.

Cocons van zijderupsen, ruwe zijde, garens en weefsels van zijde van vlokzijde of van bourette.

Synthetische en kunstmatige continutextiel.

Garens van weefsels van synthetische of van kunstmatige continuvezels.

Metaalgarens.

Garens en weefsels bestaande uit textielgarens en/of metaalgarens voor kleding, voor stoffering of dergelijk gebruik.

Wol, paardenhaar (crin) en ander haar.

Wol in enigerlei vorm, kaardgaren, kamgaren van wol, garens en weefsels van wol, van haar of van paardenhaar.

Vlas en ramee.

Vlas en ramee in enigerlei vorm, garens en weefsels van vlas of van ramee.

Katoen.

Katoen in enigerlei vorm, garens en weefsels van katoen en bad- of frotteerstof (lussendoek) van katoen.

Textiel van synthetische of kunstmatige stapelvezels.

Synthetische of kunstmatige stapelvezels in enigerlei vorm, garens en weefsels van synthetische of van kunstmatige stapelvezels.

Andere plantaardige textielvezels, papiergarens en weefsels ervan.

Hennep, manillahennep en jute en andere bastvezels, andere plantaardige textielvezels alsmede garens en weefsels ervan.

Tapijten en tapisserieën, fluweel, pluche en chenilleweefsels, lint, passementwerk, tule en filetweefsels, kant en borduurwerk.

Tapijten ook indien geconfectioneerd, kelim-sumak, karamanistof en dergelijke, ook indien geconfectioneerd. Tapisserieën met de hand geweven (zoals gobelins, Vlaamse tapisserieën, aubussons, beauvais en dergelijke) of met de naald vervaardigd ook indien geconfectioneerd. Fluweel, pluche, lussenweefsel en chenilleweefsel, lint alsmede bolduclint, etiketten, insignes en dergelijke artikelen, geweven, niet geborduurd, aan het stuk, in banden of gesneden. Chenillegaren, omwoeld garen, vlechten aan het stuk, ander passementswerk en andere dergelijke versieringsartikelen, aan het stuk, eikels, kwasten, pompons en dergelijke.

Tule en filetweefsels, bobinetule, kant aan het stuk, in banden of in de vorm van motieven.

Borduurwerk, aan het stuk, in banden of in de vorm van motieven.

Watten en vilt, touw en werken van touw, speciale weefsels, geïmpregneerde weefsels en weefsels met een deklaag, technische artikelen van textielstoffen.

Watten en artikelen van watten, scheerhaar (tontisse) en noppen, van textielstof. Vilt en viltwaren, gebonden textielvlies, alsmede artikelen daarvan.

Bindgaren, touw, kabel, alsmede netten vervaardigd daarvan. Weefsels met een deklaag van lijm of van zetmeelachtige stoffen, van de soorten welke gebruikt worden voor het boekbinden, voor het kartonneren, voor foudraalwerk of voor dergelijk gebruik, calqueerlinnen en tekenlinnen, schilderdoek, stijflinnen (buckram) en dergelijke weefsels voor steunvormen van hoeden en dergelijk gebruik. Linoleum, vloerbedekking bestaande uit een deklaag met een rug van textiel. Elastische weefsels van met rubberdraden verbonden textielstoffen. Brandslangen en dergelijke van textielstoffen. Drijfriemen, drijfsnaren en transportbanden van textielstoffen. Weefsels en artikelen voor technisch gebruik van textielstoffen.

Brei- en haakwerk.

Niet elastisch en niet gegummeerd brei- of haakwerk, aan het stuk, handschoenen en wanten en dergelijke, kousen, onderkousen, sokken, voetjes en dergelijke, onderkleding, bovenkleding, kledingtoebehoren. Brei- of haakwerk, elastisch of gegummeerd, aan het stuk, en artikelen daarvan (kniestukken en spataderkousen daaronder begrepen).

Kleding en kledingtoebehoren van textiel.

Heren- en jongensbovenkleding.

Dames-, meisjes- en kinderbovenkleding.

Heren-, jongens-, dames-, meisjes- en kinderonderkleding.

Kragen, boorden, fronten en manchetten, zakdoeken, sjaals, sjerpen, hoofd- en halsdoeken, mantilles, sluiers, voiles en dergelijke artikelen en dassen.

Korsetten, jarretelgordels, corselets (gaines), bustehouders, bretels, jarretels, kousebanden, sokophouders en dergelijke artikelen, van weefsel, ook indien elastisch.

Handschoenen, wanten en dergelijke, kousen en sokken, andere dan die van brei- of haakwerk.

Andere geconfectioneerde kledingtoebehoren, sous-bras, schoudervullingen, en dergelijke opvulstukken voor kleding, gordels en koppels, moffen, overmouwen, enz.

Andere geconfectioneerde artikelen van textielstoffen.

Tafel-, bedde- en huishoudlinnen. Gordijnen, vitrages en andere artikelen voor stoffering. Zonneschermen voor winkelpuien en dergelijke, tenten en kampeerartikelen.

Aanverwante artikelen.

Artikelen die met enig eerder bedoelde textiele goederen in samenhang ermede gebruikt of toegepast worden of een onderdeel ervan vormen of als hulpmiddelen en/of gereedschappen erbij benodigd zijn.

2. werknemer:

ieder die voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd langer dan 3 maanden in dienst van een werkgever werkzaam is in een functie als omschreven in artikel 22 of in de functie van handelsvertegenwoordiger.

Onder handelsvertegenwoordiger wordt verstaan: ieder die in dienst van de werkgever in hoofdzaak en regelmatig bemiddeling verleent bij het tot stand komen van bepaalde overeenkomsten tussen personen, die hij daartoe pleegt te bezoeken en de werkgever, mits hij als zodanig is aangesteld, waarvan schriftelijk blijkt is gegeven.

3. inkomen:

loon en/of salaris, inclusief vaste toeslagen, alsmede voor verkopend personeel en handelsvertegenwoordigers het vast salaris en eventueel provisie.

4. uitzendkrachten:

personen, die tegen vergoeding als arbeidskrachten aan de werkgever voor het verrichten van in zijn onderneming gebruikelijke arbeid ter beschikking worden gesteld door natuurlijke of rechtspersonen, die deze terbeschikkingstelling bedrijfsmatig uitoefenen.

Artikel 2

Algemene verplichtingen

1. Partijen verplichten zich alle uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft op andere dan organisatorische wijze wijziging te brengen in de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst geregeld.
2. Werkgevers en werknemers zijn verplicht de in deze overeenkomst vastgelegde bepalingen op een redelijke wijze naar hun beste vermogen na te komen.
3. Het is de werknemer niet toegestaan in of buiten de normale arbeidstijd, arbeid, al dan niet tegen beloning, te verrichten voor derden of voor eigen rekening, tenzij de werkgever hiertoe schriftelijk uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven.
Het is de werkgever niet toegestaan werknemers te werk te stellen, die in loondienst van derden zijn, tenzij met uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van hun werkgever.
4. Werkgevers verplichten zich te werken aan een beleid dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan elke sollicitant dan wel in dienst zijnde werknemer.
5. Voor de werknemer die niet is ingedeeld in de functiegroepen I t/m VI zullen de artikelen in deze CAO eveneens van kracht zijn, met uitzondering van die, welke betrekking hebben op de lonen en salarissen alsmede op het overwerk.
Deze CAO is niet van toepassing op de arbeidsvoorwaarden van directeurs.

Artikel 3

Aanstelling en ontslag

1. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - b. wanneer bij aanstelling een proeftijd wordt overeengekomen, de duur van de proeftijd, welke maximaal twee maanden bedraagt;
 - c. bij aanstelling in tijdelijke dienst: de duur van dit dienstverband, met dien verstande dat dit tijdvak niet meer bedraagt dan 12 maanden, met uitzondering van een aanstelling voor bepaalde tijd ten behoeve van een vooraf bepaald aflopend werkproject;
 - d. de functie, waarin de aanstelling plaatsvindt en het salaris.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen in welke salarisgroep hij is ingedeeld.
3. Iedere werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Aan de werknemer, die bij het in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds in dienst is, wordt eveneens een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitgereikt.
5. De termijn van opzegging van de dienstbetrekking, in acht te nemen door werkgever en werknemer, bedraagt voor de werkgever ten minste twee maanden en voor de werknemer ten minste één maand. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, dan geldt die opzegtermijn ook voor de werkgever. De opzeggingstermijn dient zodanig te zijn, dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand.
6. Ten aanzien van het ontslag gelden de wettelijke bepalingen terzake. In afwijking hiervan eindigt de dienstbetrekking automatisch tegen het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In die situatie is geen opzegging vereist.

Artikel 3a

Regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden en prepensioen

Op de regeling van het recht op vrijwillig vervroegd uittreden zijn de regeling voor Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen (VUTEGRO) en de Prepensioenregeling voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen (PRETEX) van toepassing.

In bijlage 3 wordt nader op deze regeling ingegaan.

Werkgeversorganisatie en de vakbonden zijn in overleg over de wijze van voortzetting van de verschillende regelingen. Gedurende de CAO kunnen er derhalve wijzigingen optreden

Artikel 3b

Stichting Fonds Kollektieve Belangen

Ter financiering van de doelstellingen van de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen, is de werkgever verplicht aan de Stichting af te dragen een door het Stichtingsbestuur jaarlijks te bepalen percentage van de voor de onderneming van de werkgever geldende premie loonsom voor de Werkeloosheidswet voor het lopende kalenderjaar (2006 €43.848 en 2007 €45.017).

Deze afdracht is voor het jaar 2006 en 2007 vastgesteld op 0,2%.

Artikel 4

Schorsing

1. Bij herhaald en na waarschuwing niet voldoende nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsverhouding heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer te schorsen met inhouding van salaris voor de tijd van ten hoogste twee weken.
2. De werkgever heeft deze bevoegdheid tevens bij zodanige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en) van een werknemer, die hem grond mag (mogen) zijn deze werknemer uit de dienstbetrekking te ontslaan.
3. Voorts kan de werkgever een werknemer schorsen in geval het vermoeden bestaat van een ernstig vergriep.
4. Indien na schorsing ontslag van de werknemer volgt, zal het loon, gedurende de periode van schorsing, alsnog worden uitbetaald
5. Van schorsing staat de betrokken werknemer beroep open bij de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 34.
Blijkt de aanleiding tot de schorsing onjuist, dan zal alsnog het salaris over de periode van schorsing worden uitbetaald, terwijl de betrokken werknemer in het geval, bedoeld in lid 3 van dit artikel, tevens schriftelijk, en op verzoek ook ten overstaan van het overige personeel, zal worden gerehabiliteerd.

Artikel 5

Arbeidsduur en arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd bedraagt ten hoogste 38 uur per week, verdeeld over de eerste vijf werkdagen van de week, tenzij de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken in plaats van de zaterdag een andere vrije dag aan te wijzen.
2. De normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt ten hoogste 8 uur gelegen tussen 7.00 en 19.00 uur.

In bedrijven met 10 of meer werknemers kan de dagspiegel verlengd worden tot 21.00 uur, indien daarvoor toestemming wordt verkregen van de Ondernemingsraad / Personeelsvertegenwoordiging.

In bedrijven met minder dan 10 werknemers moeten werkgevers overleg hebben met hun personeel over de verlenging van de dagspiegel.

Ongeacht die instemming kunnen individuele werknemers altijd het verlengen van de dagspiegel van 19.00 uur naar 21.00 uur voor hen persoonlijk afwijzen.

3. a. Het in lid 2 van dit artikel bepaalde is niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers. Ten aanzien van het gestelde in lid 1 van dit artikel zal op ondernemingsniveau met iedere handelsvertegenwoordiger individueel een afspraak gemaakt worden.
- b. Vanaf 1 januari 1985 bedraagt de gemiddelde arbeidstijd per week van de servicemonteurs gemeten over een periode van 2 maanden 38 uur.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, bedraagt voor werknemers vanaf de 62-jarige leeftijd de normale arbeidstijd ten hoogste 35 uur per week.
5. De sedert 1 april 1983 ingevoerde arbeidstijdverkortingen hebben plaatsgevonden onder handhaving van de op die datum geldende bedrijfstijd.
6. De vorm van de arbeidstijdverkortings, die op weekbasis dient te worden ingevuld, is een zaak van overleg met de O.R., in het kader van artikel 27 van de Wet op de O.R. In de bedrijven waar geen ondernemingsraad aanwezig is zal het overleg plaatsvinden met de werknemers.

Artikel 5a

Deeltijdarbeid

1. Ter verhoging van de arbeidsparticipatie zal er naar worden gestreefd 15% van het aantal werknemers in de onderneming uit deeltijdwerkers te doen bestaan. Van deeltijdwerk is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur is overeengekomen.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur. Het verzoek wordt schriftelijk bij de werkgever ingediend onder vermelding van het gewenste tijdstip van ingang, omvang van de aanpassing en de gewenste wijze waarop de uren over de week verspreid worden. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever willigt eveneens het verzoek tot de gewenste spreiding van de arbeidsuren in, tenzij hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De besluitvorming vindt als regel binnen één maand na ontvangst van het verzoek plaats.
3. Het streven is erop gericht een arbeidscontract aan te gaan voor minimaal acht uren per week.
4. Indien werknemers met een arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur regelmatig de voor hen geldende arbeidstijd overschrijden, kan in onderling overleg, het arbeidscontract worden aangepast.
5. Werknemers met een deeltijdarbeidsovereenkomst kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever bij vacatures met voorrang hun arbeidsuren uitbreiden.
6. Er is gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normaal voor het bedrijf geldende arbeidstijd. Indien binnen de normale dagelijkse arbeidstijd door een deeltijdwerknemer langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur, dienen over de meer gewerkte uren in ieder geval vakantierechten en over het salaris van de meer gewerkte uren in ieder geval vakantietoeslag te worden toegekend.
7. Indien gebruik wordt gemaakt van oproepkrachten zal een contract worden aangeboden waarin een minimum van 3 uren per oproep wordt gegarandeerd. Bij regelmatige oproep zal een deeltijdbaan worden aangeboden, overeenkomstig het gemiddeld aantal, in de voorafgaande 3 maanden, gewerkte uren.

Artikel 6

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is voor werknemers jonger dan 55 jaar – indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is – verplicht.
Overwerk mag niet meer bedragen dan 90 uur per half jaar.
Uitzondering hierop kan alleen worden verleend door de Vaste Commissie.
2. Als overwerk gelden de arbeidsuren, waarmede de normale dagelijkse arbeidstijd volgens dienstrooster wordt overtroffen.
3. De werkgever kent voor overwerk – na overleg met de werknemer – een vergoeding toe in vrije tijd of in geld naar de hieronder vermelde maatstaven van
 - a. 100% tot maximaal 8 uur per dag is gewerkt;
 - b. 125% voor de eerste twee uur per werkdag nadat het onder a. genoemde is bereikt;
 - c. 150% over de meerdere uren per werkdag nadat het onder b. genoemde is bereikt;
 - d. 150% op de vrije werkdag;
 - e. 150% op de zaterdag;
 - f. 200% op zondag en op zondag vallende algemeen erkende feestdagen;
 - g. 300% op niet op zondag vallende algemeen erkende feestdagen, met inachtneming van artikel 7 lid 1.
4. De vergoeding in vrije tijd zal binnen twee maanden, nadat het overwerk heeft plaatsgehad, moeten worden gegeven. Wordt geen vergoeding in vrije tijd gegeven binnen de in de eerste volzin van dit lid genoemde periode, dan heeft de werknemer het recht op vergoeding in geld. Indien de werknemer het overwerk in tijd op een later moment dan binnen twee maanden wil opnemen, dan kan hij daartoe een verzoek bij de werkgever doen. De werkgever kent dit verzoek toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten
5. Overwerk tussen 22.00 en 7.00 uur zal niet dan in uiterste noodzaak plaatshebben.
6. Zondagsarbeid – waaronder wordt verstaan arbeid tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 7.00 uur – zal eveneens alleen in uiterste noodzaak worden verricht, terwijl, zij die hiertegen gewetensbezwaar hebben, hiertoe niet kunnen worden verplicht.
7. Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door 164,66 en bij periodeloon door 152.
8. Behoudens het in lid 6 bepaalde is dit artikel niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers noch op werknemers met een inkomen boven €33.000 per jaar (inclusief vakantiegeld en provisie).

Artikel 7

Feestdagen

1. Over de feestdagen, tenzij deze vallen op een zondag, wordt het normale salaris doorbetaald.
Voor handelsvertegenwoordigers geldt in dit geval uitsluitend het vaste salaris.
2. Feestdagen in de zin van deze overeenkomst zijn:
 - a. Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.
 - b. De dag waarop de verjaardag van Hare Majesteit de Koningin wordt gevierd.
 - c. Bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumjaren.

Artikel 8

Verzuim met behoud van loon

1. Behalve de in artikel 9 van deze overeenkomst genoemde vakantie en met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van partijen ter andere zijde, alsmede 1 mei bijeenkomsten, zal de werknemer, die kaderlid is bij een van de werknemersorganisaties partij bij deze CAO, verzuim met behoud van loon worden toegestaan gedurende de werkelijk benodigde tijd tot een maximum van 8 dagen per jaar, als de te verrichten werkzaamheden, zulks naar het oordeel van de werkgever, dit toelaten. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever;
 - b. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
 - c. bij huwelijk van de werknemer: twee dagen;
 - d. bij huwelijk van één der kinderen, stief- of pleegkinderen, alsmede van ouders, broers en zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - e. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: vijf dagen;
 - f. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer: vier dagen;
 - g. bij overlijden van één der ouders, schoon-, stief- of pleegouders, grootouders, niet inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: één dag;
 - h. bij oproep voor mondelinge toelichting op een sollicitatie, indien dit niet in de vrije tijd mogelijk is: zoveel tijd, als door de omstandigheden nodig is, mits binnen redelijke grenzen en één en ander in overleg met de werkgever;
 - i. voor het afleggen van vakexamens, voor zover deze in het belang van het bedrijf kunnen zijn, tenminste de tijd, welke hiervoor nodig is, met een maximum van één dag;
 - j. bij 25-,40-of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag;
 - k. bij 25-,40-of 50-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;
 - l. bij 25-,40-of 50-jarig huwelijk van ouders, stief- of pleegouders of grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e): één dag;
 - m. bij verhuizing één dag met een maximum van één dag per jaar;
 - n. indien aan een werknemer de zorg is toevertrouwd van kinderen tot en met de schoolgaande leeftijd en bij ziekte en/of ongeval van een kind de zorg niet aan een ander kan worden overgedragen, kan de werknemer, zulks ter beoordeling van de werkgever, een dag verzuim met behoud van loon worden toegekend, teneinde een regeling te kunnen treffen. Dit kan zich maximaal drie keer per jaar voordoen. Voorwaarde is wel, dat het de werkgever bekend is, dat de zorg voor één of meer kinderen aan de werknemer is toevertrouwd;
 - o. werknemers uit etnische minderheidsgroepen kunnen, ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, maximaal 2 voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen per jaar verlof opnemen. De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht van de voor hen geldende jaarlijkse vakantierechten;

Wanneer gesproken kan worden van een duurzame samenleving met een levensgezel(lin), die als zodanig bij de werkgever bekend is, vindt het bovenstaande overeenkomstige toepassing.

2. Verzuim met het behoud van loon zal door de werkgever niet behoeven te worden toegestaan indien in de gevallen, genoemd in lid 1 sub d, f of g van dit artikel, de plechtigheid niet wordt bijgewoond.
3. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van partijen ter andere zijde zal de werknemer verzuim met behoud van loon, plus eventuele provisie, worden toegestaan tot ten hoogste 5 werkdagen per jaar, indien het verzoek van de werknemer ondersteund wordt door een schriftelijke verklaring van een der partijen van de andere zijde, dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht. De werkgever beoordeelt of dit verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Ook kan verzuim met behoud van loon plus eventuele provisie worden toegestaan tot ten hoogste 7 werkdagen. Voor cursussen die – ter beoordeling van de werkgever – gericht zijn op het werk en op het functioneren van de werknemer in de onderneming. De eventueel tijdens de verzuimdagen toe te rekenen provisie wordt vastgesteld op grondslag van het provisie-inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de verzuimdagen worden genoten.
4. Verlof met behoud van loon wordt voorts ook desgevraagd gegeven aan jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar gedurende een gehele dag of twee halve dagen per week voor het deelnemen aan vormingswerk van een vormingsinstituut voor werkende jeugd, aangesloten bij een door de overheid erkende landelijke organisatie.

5. De werkn(e)mer, heeft per kalenderjaar recht op 10 werkdagen betaald zorgverlof met een loondoorbetaling van 70% van het loon en 5 dagen onbetaald zorgverlof (zie voor de voorwaarden bijlage 2 en de Wet Arbeid en Zorg).
6. Gedurende de looptijd van de CAO zullen er door werkgevers (in overleg met hun OR of PVT) geen negatief afwijkende afspraken worden gemaakt over verlofvormen uit de Wet Arbeid & Zorg waar de wet die mogelijkheden biedt.

Artikel 9

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. In het lopende kalenderjaar verwerft de werknemer 25/12 dag vakantie met behoud van loon of salaris voor iedere maand welke hij sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande kalenderjaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarvoor hij nog geen vakantie of vakantievergoeding heeft genoten.
De werkgever is bevoegd hiervan ten hoogste vier snipperdagen aan te wijzen, zodanig dat deze voor het gehele bedrijf gelden. Deze dagen zullen zo vroeg mogelijk worden bekendgemaakt. Voor de resterende dagen, eventueel vermeerderd met de niet door de werkgever aangewezen snipperdagen, dienen in de regel bij voorkeur één maand voor het opnemen daarvan door de werknemer te worden aangevraagd.
3. Onverminderd het bepaalde in het voorgaande lid genieten de navolgende werknemers 3 dagen extra vakantie per jaar:
 - a. werknemers, die op grond van hun functie geen vergoeding genieten, zoals bedoeld in artikel 6 en jonger dan 60 jaar zijn;
 - b. handelsvertegenwoordigers jonger dan 60 jaar;
 - c. werknemers met 25 of meer dienstjaren.
4. Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel, genieten de navolgende werknemers 5 dagen extra vakantie per jaar:
 - a. werknemers die vallen onder een CAO-functiegroep en die 60 jaar of ouder zijn;
 - b. werknemers die op grond van hun functie geen vergoeding genieten zoals bedoeld in artikel 6 met 25 of meer dienstjaren en die jonger dan 60 jaar zijn;
 - c. handelsvertegenwoordigers met 25 of meer dienstjaren en die jonger dan 60 jaar zijn.
5. Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel genieten de navolgende werknemers 7 dagen extra vakantie per jaar:
 - a. werknemers, die op grond van hun functie geen vergoeding genieten, zoals bedoeld in artikel 6 en 60 jaar of ouder zijn;
 - b. handelsvertegenwoordigers, die 60 jaar of ouder zijn.
6. Van de in de voorgaande leden bedoelde vakantiedagen dienen tenminste 2 weken aaneengesloten te worden opgenomen en wel zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september, met dien verstande, dat indien werknemers prijs stellen op vakantie gedurende de wintermaanden, dit niet mag worden geweigerd, tenzij het belang van de onderneming zich hiertegen verzet.
7. De vakantie wordt voor iedere werknemer door de werkgever na overleg met deze werknemer vastgesteld.
Indien enigszins mogelijk dienen de vakantie-rechten binnen 15 maanden na verwerving genoten te worden.
8.
 - a. de werknemer, die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is en uitkering ontvangt ingevolge de Ziektewet/Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel een loondoorbetaling ontvangt van de werkgever, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantie-rechten;
 - b. de werknemer, die tijdens zijn vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantie-rechten, ten aanzien van de dagen waarover hij uitkering ontvangt ingevolge de Ziektewet – eventuele wachtdagen daartoe gerekend –, dan wel de dagen waarover hij een loondoorbetaling ontvangt van de werkgever, mits de werknemer terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis geeft aan de werkgever;
 - c. de werknemer verwerft vakantie-rechten gedurende de tijd dat hij ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is en ingevolge de Ziektewet/Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering uitkering ontvangt, doch ten hoogste over een tijdvak van de laatste 6 maanden voorafgaande aan de gehele of gedeeltelijke werkhervatting;

- d. wanneer de werknemer blijvend of tijdelijk per dag minder dan de normale werktijd als bedoeld in artikel 5 van deze CAO werkzaam is, worden voor de bepaling van zijn vakantierechten zijn werkdagen als volle dagen beschouwd, waarbij de als vakantie- of snipperdagen op te nemen werkdagen als volle vakantie- of snipperdagen worden aangemerkt.
9. Voor de handelsvertegenwoordigers wordt de hun tijdens de vakantie toekomende beloning berekend op grondslag van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de vakantie wordt genoten.
10. Indien de handelsvertegenwoordiger tijdens de vakantie op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst aanspraak verwerft op provisie, blijft de in lid 9 van dit artikel bedoelde beloning achterwege met dien verstande dat:
 - a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in lid 9 van dit artikel bedoelde aanvulling zou hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
 - b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de aanvulling zou hebben bedragen, door de werkgever bovendien het verschil worden bijbetaald.

Artikel 10

Bedrijfsvakantie

In afwijking van het in artikel 9, lid 6 bepaalde kan de Vaste Commissie bedoeld in artikel 34 op verzoek van de werkgever, toestemming verlenen om de jaarlijkse vakantie vast te stellen tussen tevoren vastgestelde data, gedurende welke termijn het bedrijf gesloten wordt. Verzoeken hiertoe moeten met redenen omkleed vóór 15 februari bij de secretaris van de Vaste Commissie worden ingediend.

Artikel 11

Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen. Indien de werknemer nog geen twaalf maanden in dienst is geweest, heeft hij recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag. De vakantietoeslag zal bij voorkeur in zijn geheel worden uitgekeerd vóór de aanvang van de jaarlijkse vakantie.
2. Onverminderd het in lid 1 bepaalde, bedraagt de vakantietoeslag voor een werknemer van 23 jaar of ouder, bij een arbeidsduur op basis van een volledig dienstverband minimaal €1.408 uit te betalen in 2006 en minimaal €1.436 uit te betalen in 2007.
3. De werknemer, wiens dienstbetrekking in enig jaar eindigt, ontvangt een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, berekend over de periode welke hij sedert 1 mei van het aan dat jaar voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten.

Artikel 11a

Levensloop

1. De werknemer heeft het recht om met ingang van 1 januari 2006 deel te nemen aan een levensloopregeling als bedoeld in hoofdstuk IIC van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de daarop gebaseerde regelgeving. De levensloopregeling moet aan de wettelijke voorwaarden voldoen en schriftelijk worden vastgelegd.
2. Een levensloopregeling kan door de werknemer gebruikt worden voor verlof gedurende het dienstverband met inachtneming van de volgende minimum voorwaarden:
 - a. Het levensloopverlof kan zowel in voltijd als in deeltijd worden opgenomen.
 - b. De werknemer dient een aanvraag voor verlof van minder dan 3 maanden tenminste 3 maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van het levensloopverlof schriftelijk in bij de werkgever.
 - c. De werknemer dient een aanvraag voor levensloopverlof van 3 maanden of langer tenminste 6 maanden vóór het beoogde tijdstip schriftelijk in bij de werkgever.

- d. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek binnen een maand na ontvangst van het verzoek.
3. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn recht als bedoeld in het eerste lid van dit artikel ontvangt hij van de werkgever een bijdrage. De werkgeversbijdrage bedraagt:
- voor de jaren 2006 tot en met 2010: 4,5% van het salaris;
 - voor de jaren 2011 tot en met 2015: 4% van het salaris;
 - voor de jaren 2016 tot en met 2020: 3,5% van het salaris.

Onder het salaris wordt hier verstaan het voor de werknemer geldende bruto loon per 1 januari van het kalenderjaar of per datum indien treading, herleid tot een jaarbedrag, tot ten hoogste het maximum premieloon Werkloosheidswet, waarbij op dit premieloon niet in mindering wordt gebracht het bedrag dat bij de premieheffing Werkloosheidswet buiten aanmerking blijft ingevolge het bepaalde in artikel 17 lid 2 van de Wet financiering sociale verzekeringen (De verwijzing naar de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen is vervangen door de verwijzing naar de Wet financiering sociale verzekeringen, omdat de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen per 1 januari 2006 is vervangen door laatgenoemde, nieuwe wet.)

Tot het bruto loon wordt gerekend het vast overeengekomen bruto salaris per betalingsperiode herleid tot een jaarbedrag vermeerderd met:

- de in de bedrijfstak geldende vakantietoelage over het bruto loon;
- de eventuele jaarlijks terugkerende winstuitkering of 13e maand;
- overige vaste loonbestanddelen;
- de variabele loonbestanddelen over het voorafgaande kalenderjaar.

Het bruto loon mag niet hoger zijn dan het maximum premieloon ingevolge de WW. Voor het jaar 2006 bedraagt het maximum premieloon WW (€168 x 261 dagen =) €43.848. Voor het jaar 2007 (€172 x 261 dagen=) €45.017

4. Indien de werknemer geen gebruik maakt van zijn recht als bedoeld in het eerste lid van dit artikel ontvangt hij de werkgeversbijdrage als bedoeld in het derde lid van dit artikel in de vorm van een separate toeslag op salarisbetaling. Deze toeslag wordt de levenslooptoeslag genoemd.
5. De werknemer geeft jaarlijks vóór 1 november van het kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever te kennen of hij al dan niet gebruik wil maken van zijn recht om deel te nemen aan een levenslooptoelagenregeling als bedoeld in het eerste lid. In het jaar 2006 maakt de werknemer uiterlijk op 1 juli 2006 aan de werkgever schriftelijk bekend of hij gebruik maakt van zijn recht als bedoeld in het eerste lid.
6. De werkgeversbijdrage als bedoeld in het derde lid, c.q. de levenslooptoeslag als bedoeld in het vijfde lid, wordt voldaan in maandelijkse (vierwekelijkse) termijnen tegelijk met de periodieke salarisbetaling per maand (vier weken). In het jaar 2006 wordt de werkgeversbijdrage, c.q. de levenslooptoeslag, voldaan uiterlijk op 1 juli 2006 naar evenredigheid van de tot dat moment gewerkte tijd en vanaf dat moment conform de eerste volzin van dit lid.
7. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn recht als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, mag het totale saldo (inclusief eventuele vrijwillige werknemersbijdragen) ten behoeve van het levenslooptoelagenverlof (inclusief oprenting en/of rendement) op 1 januari van het kalenderjaar niet meer bedragen dan 210% van het salaris over het voorafgaande kalenderjaar. Zodra dit maximum is bereikt, mag niet langer worden gespaard en zal mitsdien de werkgeversbijdrage als bedoeld in het derde lid per alsdan worden omgezet in een levenslooptoeslag als bedoeld in het vijfde lid. Indien de werkgever dispensatie heeft verkregen van de Stichting Pensioenfonds voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen voor de verplichte deelname aan de per 1 januari 2006 van toepassing zijnde pensioeregeling, dan zal de werkgeversbijdrage als bedoeld in het derde lid, c.q. de levenslooptoeslag als bedoeld in het vijfde lid, worden verhoogd met 1,1% van het salaris.

Artikel 12

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. a. Een werknemer, die door arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht hiervan kennis te geven aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid, vóór 9.00 uur, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.
- b. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629, lid 1 Burgerlijk Wetboek is de werkgever verplicht aan de werknemer die door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten en niet valt onder de werking van artikel 29 van de ziekwet;

- vanaf de eerste dag van ziekte voor de duur van de ziekte en gedurende maximaal de eerste 12 maanden 100% van zijn of haar netto-inkomen door te betalen.

2. Na de in lid 1 van dit artikel genoemde periode, dus in het tweede jaar, 70 % van het voor de werknemer geldende netto-salaris door te betalen voor een periode van 12 maanden.
3. Werknemers die voldoen aan de bepalingen uit de Wet Verbetering Poortwachter krijgen in de in lid 2 genoemde periode een toeslag van 10%.
4. Werknemers die voldoen aan de onderstaande voorwaarden krijgen in de in lid 2 genoemde periode een toeslag van 30%. Dit geldt voor degenen:
 - van wie het evident is dat zij zullen voldoen aan de IVA criteria en dus niet in staat geacht worden nog andere werkzaamheden te kunnen verrichten, zoals chronisch zieken. Dan wel degenen bij wie is vastgesteld dat zij voldoen aan de IVA criteria.
 - die als gevolg van een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt zijn en zich voldoende inspannen om te reïntegreren.
 - die reeds andere werkzaamheden aanvaard hebben.
5. De verplichting tot doorbetaling van het volledige loon wordt na uitspraak van het UWV verlengd indien:
 - De werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen t.a.v. verslaglegging, plan van aanpak en reïntegratie inspanningen niet of niet volledig nakomt. De doorbetalingsplicht wordt dan verlengd met de termijn waarbinnen de werkgevers alsnog aan zijn verplichtingen moet voldoen. Maar met een maximum van 12 maanden.
 - De werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen vanwege te verwachten reïntegratie.
6. De loondoorbetaling bedoeld in de leden 1, 2, 3 en 4 van dit artikel wordt voor de werknemer, zoals bedoeld in artikel 18 en 19 berekend op basis van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
7. Indien de werknemer, zoals bedoeld in artikel 18 en 19, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op provisie, wordt de loondoorbetaling als bedoeld in de leden 1, 2, 3 en 4 als volgt vastgesteld:
 - a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in leden 2, 3 en 4 van dit artikel bedoelde aanvulling zou hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
 - b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de aanvulling zou hebben bedragen, door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald.
8. CAO partijen bevelen werkgevers aan om een WIA-hiaat en WIA-excedent verzekering te sluiten waardoor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers, ook na beëindiging van de loongerelateerde uitkering, een inkomensniveau houden van ten minste 70%.

Artikel 13

1. De werknemer heeft geen aanspraken als bedoeld in artikel 12:
 - a. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan op grond van wettelijk aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden;
 - b. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten. Indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens artikel 12 tegenover werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.
2. Indien in het geval, bedoeld in het eerste lid onder a, de werknemer zijn rechten tegenover derden terzake van schade uit het ongeval aan de werkgever cedeert, wordt hij alsnog in het genot gesteld van de, overeenkomstig het artikel 12 bepaalde, vastgestelde bedragen.

3. Onder schade wordt voor de toepassing van het tweede lid geen andere schade verstaan dan die, waarop de in dat lid bedoelde bedragen betrekking hebben.
4. Indien de werkgever terzake van de door voornoemde cessie verkregen rechten door middel van een rechtsgeding een burgerrechtelijke vordering wenst in te stellen zal hij de werknemer in de gelegenheid stellen om, in afwijking van het bepaalde in het derde lid, de cessie betrekking te doen hebben op de volledige door de werknemer geleden schade. Alsdan zal door de werkgever het meerdere, van de derden verkregen, aan de werknemer worden afgedragen.
De kosten welke uit het rechtsgeding voortvloeien kunnen niet op de werknemer worden verhaald.

Artikel 14

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid ten hoogste één wachtdag in mindering te brengen op het loon.

Artikel 15

Ziekte en reïntegratie

1. Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie ontvangt de werknemer minimaal 100% van het oude loon en een garantie ten aanzien van het perspectief van de loonschaal waar de werknemer was ingedeeld, tenzij dit van de werkgever in redelijkheid niet geveerd kan worden zulks ter beoordeling van de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 34.
2. Indien de werknemer binnen 10 kalenderdagen van het recht op Second Opinion gebruik maakt en tevens het aanbod (tot vervangend werk) van werkgever weigert, dan geldt het volgende: als de UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het aanbod tot het vervangend werk bij de eigen of bij de een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan het UWV is voorgelegd) geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door werkgever mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op ontvangst UWV beschikking) aanvaardt. Indien de procedure bij het UWV langer duurt dan drie maanden dan zal er na deze drie maanden nog slechts 70% van het loon dienen te worden betaald.
3. De werknemer heeft conform de Wet Verbetering Poortwachter recht op het aanvragen van een Second Opinion. De kosten van de Second Opinion komen voor rekening van de werkgever.
4. Voor meer informatie over ziekte, WIA en reïntegratie kunt u terecht op www.platformgroothandel.nl
5. CAO partijen zullen gaan deelnemen aan het reïntegratieplatform groothandel. De kosten hiervan zullen gedragen worden door het Fonds Kollektieve Belangen in de Textielgroothandel. Deelname aan het platform zal na twee jaar worden geëvalueerd. Voor meer informatie kunt u kijken op www.platformgroothandel.nl

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het volle salaris over de maand, waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald.

Daarenboven ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering, overeenkomende met drie maanden salaris (ongeacht een eventuele pensioenuitkering), echter onder aftrek van eventuele uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering terzake van overlijden.

Deze uitkering behoort niet tot het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting voorzover de uitkering niet meer bedraagt dan drie maal het loon over een maand dat de werknemer laatstelijk toekwam.

Deze vrijstelling geldt ook voor uitkeringen bij overlijden krachtens de sociale verzekeringswetten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend is;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 17

Salarissen

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. Die indeling is vermeld in artikel 22.
2. Uitzendkrachten zullen de eerste 3 maanden volgens de van toepassing zijnde CAO voor Uitzendkrachten worden uitbetaald en daarna voor wat betreft lonen en vergoedingen volgens de CAO Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen. De inlenende onderneming dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de juiste arbeidsvoorwaarden toepast.
3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal per maand, gebaseerd op leeftijd en functiejaren. Deze salarisschalen zijn vermeld in artikel 23.
4. De werkgever is bevoegd het toekennen van een functiejaarverhoging achterwege te laten als een werknemer zo onvoldoende functioneert dat hij een schriftelijke waarschuwing heeft ontvangen. In dat geval staat de werknemer beroep open bij de Vaste Commissie bedoeld in artikel 34 van deze CAO.
5. De verhogingen, die op grond van deze overeenkomst worden toegekend, gaan in met ingang van de eerste van de kalendermaand volgend op het redengevend feit voor de verhoging. In de ondernemingen waar zulks gebruikelijk is, is de werkgever bevoegd deze verhoging te doen ingaan bij het begin, respectievelijk op de helft van het boekjaar of het kalenderjaar, volgend op het redengevend feit van de betrokken werknemer.
6.
 - a. Behoudens de verplichtingen, welke voor de werkgever en de werknemer voortvloeien uit artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek, is de werknemer verplicht indien, in bijzondere gevallen, zijn werkgever hem hiertoe opdracht geeft, tijdelijk passende andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met het bedrijf van de werkgever en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn.
 - b. De tijdelijk opgedragen werkzaamheden, zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen geen aanleiding geven tot wijziging van het salaris van de werknemer.
 - c. Wordt een werknemer belast met arbeid, die in een hogere functiegroep is ingedeeld, dan zal uiterlijk nadat dit één maand heeft geduurd zijn salaris voor de verdere periode, waarin hij deze tijdelijke functie waarneemt, worden gebracht op het bedrag, dat hem zou dienen te worden uitbetaald, wanneer hij in deze functiegroep zou zijn ingedeeld.
7. Ten aanzien van verkopers is alleen het bedrag vermeld, dat per maand tenminste aan salaris en eventueel provisie moet worden betaald.
8. Het bruto inkomen van een werknemer zal niet minder bedragen dan het hiervoor van overheidswege vastgestelde bedrag per maand. Voor de toepassing van dit lid wordt onder bruto inkomen verstaan het totale inkomen, dat de werknemer op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst ontvangt, met uitzondering van:
 - a. de beloning voor overwerk en voor arbeid op zaterdagen of de op grond van artikel 6 lid 3 vastgestelde vervangende vrije dagen, zondagen en feestdagen;
 - b. de vakantietoeslag;
 - c. de winstdelingsuitkeringen, gratificaties, tantièmes en soortgelijke uitkeringen ineens;
 - d. de vergoedingen van door de werknemer terzake van de door hem verrichte arbeid werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 18

Aan de medewerkers in de binnendienst met allround vakken en met gespecialiseerde kennis op een bepaald onderdeel, in hoofdzaak belast met de zelfstandige verkoop vanuit showroom/verkoopmagazijn of via de telefoon en die de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt, zal aan salaris en eventuele provisie ingaande 1 januari 2006 tenminste gemiddeld per maand €1.603 worden uitbetaald en ingaande 1 januari 2007 tenminste gemiddeld per maand €1.635 worden uitbetaald.

Artikel 19

Handelsvertegenwoordigers

1. Aan de handelsvertegenwoordigers, die de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt, zal aan salaris en eventuele provisie, ingaande 1 januari 2006 tenminste gemiddeld €1.776 per maand worden uitbetaald en ingaande 1 januari 2007 tenminste gemiddeld €1.812 per maand worden uitbetaald.
2. Onkosten die in redelijkheid in het kader van de functievervulling zijn gemaakt worden vergoed.
3. De werkgever is verplicht voor het voertuig van de handelsvertegenwoordiger een ongevallen-inzittenden-verzekering af te sluiten.
4. De werkgever is verplicht voor de handelsvertegenwoordiger een ongevallenverzekering af te sluiten, welke de handelsvertegenwoordiger, die als gevolg van een ongeval tijdens de uitoefening van zijn beroep volledig arbeidsongeschikt wordt of overlijdt, hetzij de handelsvertegenwoordiger, hetzij zijn nabestaande(n) een kapitaaluitkering toekent.

Artikel 20

Vervallen.

Artikel 21

Algemene Opmerking Functiegroepen

Bij het indelen van de uitgeoefende functie in een van de functiegroepen dient in de eerste plaats te worden gelet op de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.

De opsomming van werkzaamheden, welke in elk der groepen onder de algemene omschrijving wordt gegeven heeft slechts tot doel om een aantal voorbeelden te noemen en behoeft dus niet uitputtend te zijn.

In de praktijk kan het voorkomen dat er in bepaalde functies meerdere werkzaamheden worden verricht, die ieder afzonderlijk onder een andere functiegroep kunnen worden gerangschikt. Om de bewuste functie toch in één van de zes functiegroepen te kunnen indelen moet worden afgewogen welke de hoofdactiviteiten en welke de nevenactiviteiten zijn, waaruit de functie is opgebouwd. De functie dient vervolgens te worden ingedeeld bij de functiegroep waarbij de hoofdactiviteiten het beste aansluiten.

Artikel 22

Functiegroepen

Groep I

Werknemers, die een functie vervullen, waarin steeds weerkerende werkzaamheden van tamelijk eenvoudige aard worden verricht, waarvoor bescheiden kennis is vereist.

Werknemers ingedeeld in deze functiegroep zullen uiterlijk na 1 jaar overgaan naar schaal II.

Voorbeelden:

Het verrichten van:

- magazijn- en expeditiewerkzaamheden, zoals het verzamelen, in- en uitpakken en intern transporteren van goederen;
- decoratie- en etalagewerk;
- administratieve werkzaamheden onder direct toezicht;
- het zetten van koffie en thee en het rondbrengen hiervan;
- het verzorgen van de in- en uitgaande post onder direct toezicht;

- werkzaamheden ten behoeve van de stalenkamer en monstercollecties;
- het naaien van textielgoederen met stiksteekmachines;
- het meerijden met auto's, het behulpzaam zijn bij het manoeuvreren, laden en lossen;
- opruim- en schoonmaakwerkzaamheden in bedrijfsruimten;
- leerlingwerkzaamheden voor diverse functies;
- het verrichten van sorteer- en/of archiefwerk.

Groep II

Werknemers, die een functie vervullen, waarin steeds weerkerende werkzaamheden van tamelijk eenvoudige aard worden verricht, waarvoor enige kennis en/of enige mate van praktijkervaring is vereist.

Voorbeelden:

- het verrichten van ponswerkzaamheden aan de hand van ponsconcepten en/of voorgecodeerde gegevens;
- het bedienen van een telexapparaat en het verzorgen van in- en uitgaande berichten;
- het verrichten van alle voorkomende typewerkzaamheden in het Nederlands en het uittypen van concepten in het Nederlands;
- het vervullen van serveerdiensten ten behoeve van gasten en het verrichten van daarmee samenhangende werkzaamheden;
- het verrichten van decoratie-/etalagewerk;
- het volgens aanwijzingen noteren, ontvangen, opbergen uitgeven en/of verzenden van magazijnartikelen en het registreren hiervan;
- het verzorgen van de in- en uitgaande post;
- het gereedmaken van de stalencollecties en/of monstercollecties volgens opdracht;
- het naaien van textielgoederen met stiksteekmachines en andere speciaal machines;
- het verrichten van eenvoudig administratief werk onder toezicht;
- het vervoeren van goederen met bestelwagens tot 1,5 ton;
- medewerkers in opleiding voor een verkoopfunctie in de binnendienst;
- het bedienen van een telefooncentrale en eventueel van een oproepinstallatie.

Groep III

Werknemers, die een functie vervullen, waarin werkzaamheden van minder eenvoudige aard worden verricht, waarvoor een behoorlijke kennis en/of een ruimere mate van praktijkervaring is vereist en die op zekere hoogte zelfstandig worden uitgeoefend al of niet gecombineerd met het uitoefenen van beperkt toezicht over werkzaamheden van eenvoudige aard.

Voorbeelden:

- het zelfstandig uitvoeren van decoratie- en etalagewerk;
- het zelfstandig uitvoeren van magazijn- en/of expeditiewerkzaamheden en het houden van beperkt toezicht op de werkzaamheden van anderen in die afdeling;
- het uitvoeren van montagewerkzaamheden in de buitendienst en het verlenen van service;
- het bedienen van een telefooncentrale en eventueel een oproepinstallatie en het uitoefenen van toezicht;
- het ontvangen en verwijzen van bezoekers;
- het ontvangen van contant geld en het tijdelijk beheren daarvan;
- het stenografisch en/of via een dictafon opnemen en uitwerken van dictaten in het Nederlands en het uittypen van concepten in vreemde talen;
- het vervoeren van goederen met een vrachtwagen boven 1,5 ton inclusief het verrichten van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden;
- het verrichten van administratief werk onder toezicht;
- het in opdracht en onder toezicht uitvoeren van bepaalde deelwerkzaamheden in de geautomatiseerde administratie (bedienen van randapparatuur);
- medewerkers in de binnendienst met globale vakkennis, in hoofdzaak belast met de verkoop vanuit showroom/verkoopmagazijn of via de telefoon.

Groep IV

Werknemers, die een functie vervullen, waarin tamelijk moeilijke werkzaamheden worden verricht, waarvoor een tamelijk grote kennis is vereist en die tamelijk zelfstandig worden verricht, al of niet gecombineerd met het uitoefenen van enig toezicht, ten aanzien van werkzaamheden van minder eenvoudig karakter.

Voorbeelden:

- het zelfstandig verrichten van afdeling-secretariaatswerkzaamheden;
- het zelfstandig vertalen van brieven of teksten in één der vreemde talen;
- het concipiëren van brieven en het zelfstandig voeren van correspondentie in het Nederlands;
- het regelend optreden en het geven van aanwijzingen ten aanzien van repeterende werkzaamheden;
- medewerkers in de binnendienst met all-round vakkennis en met gespecialiseerde kennis op een bepaald onderdeel, in hoofdzaak belast met de zelfstandige verkoop vanuit showroom/verkoopmagazijn of via de telefoon;
- het verrichten van administratieve en boekhoudkundige werkzaamheden en/of toezicht houden op enkele medewerkers.

Groep V

Werknemers, die een functie vervullen, waarin moeilijke werkzaamheden worden verricht, waarvoor een grote kennis is vereist en die zelfstandig worden verricht, al of niet gecombineerd met het uitoefenen van toezicht ten aanzien van werkzaamheden van tamelijk moeilijk karakter.

Voorbeelden:

- het concipiëren van brieven en het zelfstandig voeren van correspondentie in één der vreemde talen;
- het toezicht houden op gevarieerde deelwerkzaamheden binnen een bepaalde afdeling;
- het uitwerken van rapporten en schema's voor eenvoudige gehele computerprogramma's tot in de details en vastlegging van de uitwerking in gedetailleerde schema's;
- het verrichten van gespecialiseerde commerciële en/of administratieve werkzaamheden.

Groep VI

Werknemers, die een functie vervullen, waarin moeilijke werkzaamheden worden verricht, waarvoor een grote kennis is vereist en die zelfstandig worden verricht, al of niet gecombineerd met het uitoefenen van toezicht ten aanzien van werkzaamheden van tamelijk moeilijk karakter en waarbij verantwoordelijkheid en/of specialistische kennis noodzakelijk is.

Artikel 23

SALARISSCHALEN IN EURO PER 1 NOVEMBER 2005 (+1,1%)						
BRUTOMAANDSALARISSEN						
Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16	Wette- Lijk mini- Mum (jeugd) Loon					
17						
18						
19						
20		894	901	907	963	
21		1050	1063	1084	1133	
22		1233	1245	1268	1331	
23+0	wette-	1450	1464	1492	1565	1651
+1	lijk	1461	1484	1520	1601	1699
+2	mini-	1472	1506	1546	1637	1743
+3	mum	1484	1530	1580	1668	1789
+4	loon		1550	1611	1706	1833
+5				1643	1740	1878
+6					1774	1924

SALARISSCHALEN IN EURO						
PER JANUARI 2007 (+2%)						
BRUTOMAANDSALARISSEN						
Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16	Wette-					
17	Lijk					
18	mini-					
19	Mum					
20	(jeugd)	912	919	925	982	
21	Loon	1071	1084	1106	1156	
22		1258	1270	1293	1358	
23+0	wette-	1479	1493	1522	1596	1684
1	lijk	1490	1514	1550	1633	1733
2	mini-	1501	1536	1577	1670	1778
3	mum	1514	1561	1612	1701	1825
4	loon		1581	1643	1740	1870
5				1676	1775	1916
6					1809	1962

Artikel 24

Diplomatoeslagen

1. Aan werknemers, die in verband met hun normale dagelijkse werkzaamheden op verzoek van de werkgever het textielbrevet hebben behaald, zal een toeslag worden betaald van €14 per maand.
2. Aan chauffeurs, in het bezit van het E.V.O.-diploma B, dan wel het diploma B, uitgegeven onder auspiciën van de Contactcommissie Chauffeurs Vakbekwaamheid (C.C.V.), zal een toeslag worden betaald van €14 per maand.

Artikel 25

Funcieclassificatie

1. De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in zijn onderneming overgaan tot een systeem van funcieclassificatie en een daaraan gekoppeld beloningssysteem.
2. Voor de invoering ervan als bedoeld in het voorgaande lid, is goedkeuring vereist van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 34.

Artikel 26

Gunstiger arbeidsvoorwaarden

De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, tenzij er sprake is van afwijkingen in voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 27

Differentiatie per onderneming

Wanneer de omstandigheden daartoe aanleiding geven mag een werkgever van de bepalingen van deze overeenkomst naar boven afwijken. Indien hij van deze bevoegdheid gebruik wenst te maken moet hij een gemotiveerde aanvraag hiertoe indienen bij de in artikel 34 bedoelde Vaste Commissie.

Artikel 27a

CAO à la Carte

1. In afwijking van de bepalingen van deze CAO is de werkgever, na overleg met de werknemer en met wederzijdse instemming, bevoegd een regeling te treffen welke voldoet aan het in de leden 2, 3 en 4 gestelde. De werkgever is verplicht indien in de onderneming één of meer CAO à la Carte-regelingen zijn getroffen daarvan schriftelijk melding te maken aan de Vaste Commissie.
2. De regeling, zoals bedoeld in lid 1, voldoet aan de volgende bestedingsdoelen:
 - a. vakantiedagen: er kunnen maximaal 10 extra vakantiedagen worden opgenomen, in welk geval het de voorkeur verdient de in artikel 9, lid 6, genoemde aaneengesloten periode te verlengen tot 4 weken;
 - b. aanvullend pensioen: de beschikbare gelden, afkomstig uit de verkoop van de bronnen, zoals genoemd in lid 3, worden aangewend voor extra aanspraken binnen de in de onderneming geldende pensioenregeling, dan wel voor een individuele lijfrenteverzekering;
 - c. studiefaciliteiten: er mogen maximaal 5 niet op functie gerichte studiedagen worden aangekocht;
 - d. premiespaarregeling: het totale bedrag dat kan worden gespaard, bedraagt maximaal het fiscaal toegestane bedrag;
 - e. eigen bijdrage kinderopvang;
 - f. eigen bijdrage ziektekostenverzekering;
 - g. premies collectieve bedrijfsverzekeringen.
3. De regeling zoals bedoeld in de leden 1 en 2 heeft ter financiering de volgende bronnen:
 - a. vakantiedagen: er mogen maximaal 5 vakantiedagen als bron worden aangewend, waarbij de ruilwaarde van een dag 0,43% van het bruto jaarloon bedraagt;
 - b. vakantiegeld: 50% van het vakantiegeld kan worden gebruikt voor aankoop van één of meer van de in lid 2 genoemde doelen.
4. Werknemers kunnen tijd sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip worden gebruikt om:
 - een langere periode verlof te nemen;
 - gedurende een bepaalde periode de arbeidsduur te verminderen;
 - eerder gebruik te kunnen maken van VUT, c.q. het vroegpensioen.

De werknemer kan uit de volgende bronnen putten voor zijn inleg in de tijdsparregeling:

- de vakantiedagen boven het wettelijk minimum
- overwerk, inclusief de daarvoor geldende toeslagen; tot een maximum van 100 uur per jaar.;

De voorwaarden die voor het verlofsparen gelden zijn de volgende:

a. Administratie

Werknemer houdt het gespaarde verlof bij op een verlofkaart. Werkgever houdt centraal de administratie bij en geeft de verloftegoeden aan op de salarisstrook of op een halfjaarlijks te verstrekken overzicht. Aan het eind van het jaar beslist werknemer of het verlof dat niet opgenomen is doorschuift naar het volgende jaar of dat het op de verlofspaarrekening wordt gezet.

b. Opname van het verlof

De werknemer heeft het recht op het opnemen van een aaneengesloten verlofperiode van maximaal 9 weken, inclusief 3 weken vakantieverlof. Alleen in het geval van zorgdoeleinden kan het verlof in deeltijd worden opgenomen. Het spaarverlof kan met andere

wettelijke of in de CAO geregelde vormen van verlof worden opgenomen. Als het verlof langer duurt dan 2 maanden dan dient daartoe 6 maanden tevoren een schriftelijk verzoek te worden ingediend bij de werkgever. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van een aanwending van het spaarverlof voor zorgdoeleinden en het moment van het verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien.

c. *Arbeidsvoorwaarden tijdens de verlofperiode*

De arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden blijven gedurende het verlof ongewijzigd.

Het vaste salaris wordt doorbetaald inclusief de verhogingen op basis van de CAO die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de premies voor SV, pensioenopbouw en verzekering tegen ziektekosten lopen tijdens de verlofperiode gewoon door. Opbouw van vakantiedagen en ATV gaan gewoon door. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode worden de verlofdagen niet in mindering gebracht op het spaartegoed.

d. Verlenging van de verjaringsperiode

Op de door werknemers gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.

e. Beëindiging deelname

Beëindiging van deelname aan de spaarregeling vindt plaats op het moment dat alle spaardagen zijn opgenomen. Uitbetaling van dagen die op de spaarrekening staan kan alleen plaatsvinden bij:

- beëindiging dienstverband;
- overlijden van de werknemer.

De regeling geldt telkens voor een periode van minimaal twaalf maanden.

Artikel 28

Salarisaanpassing

Per 1 januari 2007 worden de werkelijk betaalde salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2% (over het salaris van september 2006). Tevens wordt in januari 2007 een eenmalige uitkering betaald ter grootte van 1,75% over 3 keer het volledige maandsalaris van september 2006.

Indien er met ingang van 1 oktober 2006 al een collectieve initiële loonsverhoging is gegeven van 1,75% over het salaris dan mag de loonsverhoging daarmee verrekend worden. Op 1 januari 2007 resteert dan nog een verhoging van de werkelijk betaalde salarissen en salarisschalen met 0,25% (over het salaris van september 2006).

Artikel 29

Werkgelegenheid en structuurwijziging

1. Op bedrijfstakniveau zal regelmatig, doch ten minste twee maal per jaar, overleg plaatsvinden over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van, in het bijzonder, de werkgelegenheid.
De noodzakelijke gegevens kunnen worden verstrekt aan, dan wel worden opgevraagd door het secretariaat van de Vaste Commissie.
2. Op ondernemingsniveau zullen de volgende uitgangspunten dienen te worden gehanteerd bij alle voorgenomen activiteiten, waarvan belangrijke gevolgen uitgaan, voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, dan wel de bestaande rechtspositie van de werknemers aantasten.
 - a. In alle gevallen waarin voornemens ten aanzien van nieuwe investeringen (waaronder in het bijzonder die welke samengaan met automatiseringsprojecten), plannen tot afstoting van activiteiten, fusering met één of meer andere ondernemingen, verplaatsing van de onderneming of een deel daarvan, dan wel liquidatie van de onderneming, belangrijke gevolgen zullen hebben voor de

werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een aantal werknemers met zich brengen, zal een tijdige melding van deze voornemens noodzakelijk zijn.

a.a. Onder automatisering wordt verstaan: alle activiteiten die mechanisering en/of automatisering ten doel hebben en die een aanmerkelijke invloed op het werkbestand en de werkgelegenheid ten gevolge kunnen of zullen hebben.

b. Deze voorgenomen activiteiten dienen tijdig, desgewenst vertrouwelijk, te worden voorgelegd aan de werknemersverenigingen en wel op een zodanig tijdstip, dat deze voorgenomen activiteiten, nog door de werknemersverenigingen kunnen worden beïnvloed.

Met de werknemersverenigingen zal per situatie overleg worden gepleegd over het tijdstip waarop en de wijze van het ter kennis brengen van de voorgenomen activiteiten aan de werknemers.

c. Ingeval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid zullen de werkgever- en de werknemersverenigingen regelingen moeten uitwerken, die er op gericht zijn om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Van die regelingen dient het zoeken naar vervangende werkgelegenheid een essentieel onderdeel uit te maken.

d. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, alsmede het Besluit van de Sociaal Economische Raad inzake fusiegedragsregels onverminderd van kracht.

Artikel 30

Wervingsbeleid

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming dienen de werknemers van deze onderneming zoveel mogelijk eerst in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
2. Indien de vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, zal in principe het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) worden ingeschakeld.
3. De werkgever zal, indien hij onder bijzondere omstandigheden gebruik moet maken van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven die een vergunning van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.
4. Van de tewerkstelling van uitzendkrachten zal de werkgever mededeling doen aan de Ondernemingsraad en deze Raad daarbij inlichten omtrent het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten, de verhouding van dit aantal tot het aantal werknemers dat in vaste dienst is, de aard van de door hen verrichte werkzaamheden, alsmede de duur daarvan en de totale kosten die met het tewerkstellen van de uitzendkrachten gemoeid zijn.
5. Indien geen Ondernemingsraad is ingesteld, geldt de in het voorgaande lid bedoelde verplichting ten opzichte van de secretaris van de Vaste Commissie.
6. Gelet op de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (W.A.G.W.) zullen werkgevers er in deze contractperiode naar streven hun personeelsbestand voor 5% uit gehandicapten te laten bestaan.

Artikel 31

Sociaal Beleid

Het sociaal beleid is een geïntegreerd deel van het ondernemingsbeleid. Dit sociaal beleid zal zich in het bijzonder toespitsen op:

- a. het inkomensbeleid, de rechtszekerheid, in het bijzonder het belonings- en verdelingsbeleid, de pensioenen (waaronder pensioenbreuk);

- b. het werkgelegenheidsbeleid, de kwantiteit en kwaliteit van het werk;
- c. het personeelsbeleid, waaronder een ontslagbrief alsmede het aanstellings-, opleidings-, promotie- en beoordelingsbeleid;
- d. de medezeggenschap van de werknemers, waaronder:
 - de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming;
 - werkoverleg in de ruimste zin des woords;
- e. het tegengaan van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie.

Derhalve zal de werkgever in een onderneming waar 100 of meer werknemers werkzaam zijn en de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, zich verbinden, ter beoordeling van het gevoerde sociaal beleid in de onderneming, éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag uit te brengen aan de Ondernemingsraad. Dit sociaal jaarverslag zal tevens worden verstrekt aan de werknemersorganisaties en op aanvraag aan iedere werknemer.

Artikel 31a

Seniorenparagraaf

1. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen eenmaal in de drie jaar desgewenst in aanmerking komen voor een medische keuring op kosten van de werkgever.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 5, Arbeidsduur en arbeidstijd, lid 1, bedraagt voor werknemers van 62 jaar en ouder de normale arbeidsduur ten hoogste 35 uur per week.
3. De werkgever stelt de werknemer het laatste jaar voor zijn pensionering in de gelegenheid in totaal 5 dagen extra verlof met behoud van loon op te nemen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
5.
 - a. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht op een gesprek met hun werkgever in het kader van hun loopbaanperspectief. In het loopbaangesprek kunnen de onder b genoemde onderwerpen besproken worden.
 - b. Werknemers van 55 jaar en ouder die minstens 10 jaar werkzaam zijn geweest in de branche hebben het recht in het kader van hun loopbaanperspectief op een eenmalige Mediation, verricht door een externe onafhankelijke Mediator, die geregistreerd is bij en handelt volgens de gedragsregels van het Nederlands Mediation Instituut (NMI). Het doel van deze Mediation is om te komen tot een voor werkgever en werknemer aanvaardbare invulling van de resterende loopbaan van de werknemer tot het moment waarop werknemer gebruik maakt van zijn prepensioen of tot het moment dat hij de leeftijd van 65 jaar bereikt. In het kader van deze mediation kunnen, rekening houdend met de mogelijkheden binnen de onderneming, afspraken worden gemaakt ten aanzien van de volgende onderwerpen:
 - Werktijden: aanvang en einde van de dagelijkse werktijd
 - Werkinhoud: taken en verantwoordelijkheden
 - Scholing: bereidheid tot scholing i.v.m. (gewijzigde) taakinhoud
 - Pensioendatum: intenties ten aanzien van de pensioendatum
 - Coaching: inzetten van specifieke kennis/en/of vaardigheden bij scholing van jongere collega's
 - Taakrotatie/interne mobiliteit
 - Vakantieplanning
 - Demotie (aanvaarding lagere functie)
 - Arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld aanpassing werkplek).

De Mediator is een externe onafhankelijke neutrale deskundige, die het onderhandelingsproces tussen werkgever en werknemer voorziet en begeleidt volgens de regels van het NMI. Het proces is vrijblijvend en vindt in vertrouwelijkheid plaats. De Mediator zorgt ervoor dat de belangen van zowel werkgever als werknemer in ieder individueel geval optimaal tot hun recht komen. Nadat een verzoek tot Mediation door een werknemer bij de werkgever is gedaan kiest de werkgever een Mediator, die aan voornoemde criteria voldoet, na overleg met de werknemer.

De kosten van deze eenmalige Mediation komen voor rekening van de werkgever. Het Fonds Kollektieve Belangen vergoedt de kosten, voor zover het budget het toelaat, van deze Mediation tot een maximum van 10 uren per Mediation, uitgaande van een maximum uurtarief van 140 euro. De aanvraag tot vergoeding van de kosten moet vooraf bij het secretariaat van het Sociaal Comité van Werkgevers in de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen (zie achterpagina) zijn aangevraagd. Het FKB zal vanaf 1 april 2003 tot 1 januari 2005 voor maximaal €50.000,- aan Mediationvergoedingen uitkeren. Het betreft hier een regeling die op proef wordt ingevoerd en die van kracht blijft tot 1 januari 2005. Voor 1 januari 2005 zullen CAO-partijen de regeling gezamenlijk evalueren. Het aantal en het percentage geslaagde Mediations zullen hierbij de criteria zijn.

Artikel 31b

Employability

Werknemers die opleidingen volgen in het belang van de onderneming zullen voor de kosten van deze opleidingen worden gecompenseerd door de werkgever. Met betrekking tot te volgen opleidingen zal extra aandacht worden gegeven aan oudere werknemers en aan werknemers waar een verminderde geschiktheid dreigt voor de uitvoering van hun huidige functie. De kosten van de opleiding worden in een periode van drie jaar afgeschreven. Indien een werknemer op eigen initiatief de onderneming verlaat binnen drie jaar na de genoten opleiding, zullen de nog niet afgeschreven kosten met de werknemer worden verrekend. Uitzonderd van terugbetaling zijn de kosten voor beroepsscholing die een uitdrukkelijke voorwaarde is om de functie te vervullen.

Artikel 31c

Kinderopvang

De Wet kinderopvang is per 1 januari gewijzigd. De regering heeft bij de wijziging voor een systematiek gekozen waarbij de overheid via de Belastingdienst/Toeslagen de verstrekking van de werkgeversbijdrage aan de ouders voor zijn rekening neemt en de werkgevers zorg dragen voor de bekostiging daarvan in de vorm van een heffing.

Vanaf 1 januari 2007 zijn de werkgevers verplicht bij te dragen aan de kosten van de kinderopvang van werknemers. De overheid gaat de werkgeversbijdrage aan ouders verstrekken. Werkende ouders ontvangen via de Belastingdienst/Toeslagen een vaste inkomensafhankelijke toeslag van een derde deel (een zesde per ouder) van de kosten van de kinderopvang. Ouders krijgen daarnaast, net als nu, van de overheid een inkomensafhankelijke toeslag.

Werkgevers dragen bij aan de vaste toeslag via een opslag op de sectorpremie (wachtgeldpremie). Het als sectorpremie af te dragen percentage van het loon wordt verhoogd met dat van de kinderopvangheffing. Werkgevers betalen deze heffing over de totale loonsom (met inachtneming van het maximum dagloon), dus voor zowel werknemers met kinderen als voor werknemers zonder kinderen. Dit geldt ook voor de sectorpremie die wordt afgedragen door overheidswerkgevers. De heffing wordt samen met de sectorpremie als een bedrag afgedragen. Voor 2007 zal de heffing (opslagpremie) 0,28 procent bedragen. Per 2007 vervalt de (deels) onbelaste werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Alleen voor zover in 2007 sprake is van eindafrekening van de kinderopvang over 2005 of 2006, blijft de regeling (deels) onbelaste werkgeversbijdrage bestaan. Voor deze regeling moet uw werknemer op 31 december onvoorwaardelijk recht hebben op de werkgeversbijdrage. U moet de eindafrekening verwerken in de laatste aangifte loonheffingen over 2006.

In het Belastingplan is tevens een overgangsrecht opgenomen. Dat overgangsrecht voorziet erin dat werkgevers per 1 januari 2007 uitsluitend verplicht zijn de afgesproken werkgeversbijdrage te betalen, voorzover deze gunstiger is dan de vaste kindertoeslag die de overheid aan ouders verstrekt.

Op basis van deze wijziging komt de huidige regeling via het Fonds Kollektieve Belangen te vervallen.

Meer informatie kunt u vinden op www.szw.nl

Artikel 32

Privacy

1. De werkgever verstrekt de werknemer op diens verzoek inzage in de gegevens die rond zijn persoon in het bedrijf aanwezig zijn, waaronder gegevens uit testen e.d.
2. Het is de werkgever niet toegestaan de persoonsgegevens van de werknemer aan derden ter inzage te geven, zonder toestemming van de betrokkene.
3. Het is de werkgever niet toegestaan gegevens vast te leggen omtrent o.a. de politieke visie, de kerkelijke gezindheid en seksuele geaardheid van de werknemer.

Artikel 33

Veiligheid en Gezondheid

In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van de werknemers, voor zover deze schade direct of indirect het gevolg is van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. De werkgever zal omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheid of onmogelijkheid tot beperking daarvan alle werknemers informeren.

Artikel 34

Vaste Commissie

Er is een Vaste Commissie. Deze heeft tot taak:

1. a. uitspraak te doen in geschillen over de uitlegging en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst;
b. te beslissen over aanvragen voor dispensatie van bepalingen van deze overeenkomst;
c. te beslissen over aanvraag voor toepassing van ondernemingsgewijze differentiatie (Artikel 27);
d. te beslissen over aanvragen bedoeld in artikel 4, 6, 10 en 17;
e. te beslissen over verzoeken om goedkeuring van systemen van functieclassificatie (Artikel 25).
2. De samenstelling en werkwijze van deze Commissie is bij reglement nader geregeld.
Wat betreft de samenstelling zal een gelijk aantal leden door partij ter eenre zijde en door partij ter andere zijde worden aangewezen. Dit reglement wordt bij deze overeenkomst gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.
3. In geschillen, die door de meest gerede partij aan de Vaste Commissie worden voorgelegd, zal zij beslissen in de vorm van een advies.

Artikel 35

Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode aanvangende 1 april 2006 en eindigende 31 maart 2007.
2. Tenzij één der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop de overeenkomst eindigt, per aangetekende brief aan de wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij de overeenkomst wenst te doen beëindigen of in één of meer bepalingen wijziging wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor één jaar te zijn verlengd.
3. Indien gedurende het in lid 1 van dit artikel genoemde tijdvak zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische omstandigheden in Nederland voordoen, welke naar het oordeel van partijen, of één van hen, aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van wijzigingen in de overeenkomst, zijn beide partijen bevoegd tussentijdse wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. De wederpartij is in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

4. Partijen verplichten zich na beëindiging van deze overeenkomst gedurende zes maanden, de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 34 in stand te houden, teneinde deze in de gelegenheid te stellen de lopende werkzaamheden af te wikkelen en eventueel over te dragen aan andere instanties.

Artikel 36

Stimuleringsplan opleiding en werkgelegenheid

1. Bevordering van opleiding en werkgelegenheid

Partijen bij de CAO achten het noodzakelijk dat in de komende jaren extra aandacht wordt gegeven aan opleiding van de werknemers in de ondernemingen in deze bedrijfstak ter bevordering van de continuïteit van de werkgelegenheid in deze ondernemingen. Daarnaast hebben partijen bij de CAO zodanige voorwaarden geschapen, dat nieuw aangestelde werknemers in het kader van het leerlingwezen passend kunnen worden opgeleid voor een aantal functies die zij gaan vervullen in de ondernemingen.

2. Aanstelling

De in het voorgaande lid bedoelde nieuwe werknemers kunnen worden aangesteld in het kader van het leerlingwezen op basis van een daartoe te verstrekken standaardmodel van een leer- en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Deze leer- en arbeidsovereenkomst zal na het behalen van de aan deze gekoppelde opleiding worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Salariëring

Nieuw aangestelde werknemers in de leeftijdscategorie tot 25 jaar kunnen voor de dagen waarop arbeid wordt verricht worden gehonoreerd met het Wettelijk Minimumloon, gebaseerd op de Wet van 27 juni 1985.

4. Opleidingen

a. Naast de opleidingen in het kader van het leerlingwezen wordt ook het volgen van opleidingen c.q. cursussen door reeds in de onderneming werkzame werknemers gestimuleerd.

Bijvoorbeeld via de Detex de opleiding voor het Textielbrevet en de applicatiecursus woningtextiel.

b. Gedurende de contractperiode van deze CAO streven partijen ernaar 50 langdurig werkzoekenden op te leiden tot het gewenste kwalificatieniveau voor een succesvolle instroom in het bedrijfsleven en hen te begeleiden bij het zoeken naar een arbeidsplaats.

Partijen haken hierbij in op de programma's die het Centraal Bureau Arbeidsvoorziening jaarlijks ontwikkelt en die wat de scholingscomponent betreft in samenwerking met de Stichting Opleidings Fonds Groothandel worden uitgevoerd.

5. Subsidiëring

Wanneer een onderneming een werknemer laat opleiden via het Kennis en OpleidingsCentrum Handel in het kader van het leerlingwezen, wordt aan de werkgever een subsidie verstrekt van €1.134 per jaar plus een tegemoetkoming in de opleidingskosten van €1.361 per jaar gedurende maximaal 2 jaar. Deze subsidie wordt na afloop van het opleidingsjaar, nadat is gebleken dat de leerling de cursussen trouw heeft gevolgd, verstrekt door de Stichting Fonds Kollektieve Belangen.

Opleidingen c.q. cursussen die niet in het kader van het leerlingwezen worden gevolgd, worden per cursus gesubsidieerd tot 1/3 van de aan de opleidingsinstelling te betalen kosten met een maximum van

€1.134 per werknemer. De subsidie wordt aan de werkgever verstrekt na het overleggen van het diploma van de cursist.

Het is niet uitgesloten dat in de loop van de contractperiode nog andere dan de bovengenoemde opleidingen voor subsidie in aanmerking kunnen komen.

6. Financiering

Ter financiering van het in lid 5 genoemde subsidiesysteem wordt jaarlijks premie van de loonsom geheven krachtens het bepaalde van artikel 3b van de voor het eerst in 1987 afgesloten CAO en het bepaalde in de CAO, statuten en reglement inzake Fonds Kollektieve Belangen voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen.

7. Uitvoering

De uitvoering van dit stimuleringsplan opleiding en werkgelegenheid is gelegd bij de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen, waarvan het adres van het secretariaat luidt:

PVF Achmea

Postbus 9251 - 1006 AG Amsterdam
Tel. 020 - 6074061

Vereniging "Sociaal Comité
van Werkgevers in de Groot-
handel in Textielgoederen en
Aanverwante Artikelen",
's-Gravenhage

FNV Bondgenoten, Amsterdam
De Unie - vakbond voor industrie
en dienstverlening, Houten
CNV Dienstenbond, Hoofddorp

Protocol

A. Faciliteiten voor activiteiten van de werknemersorganisaties in de onderneming

1. Ten behoeve van doelmatige communicatie en overleg van een werknemersorganisatie met werknemers van een onderneming die lid zijn van die werknemersorganisatie, kunnen door een werkgever met betrokken werknemersorganisatie afspraken worden gemaakt over toe te kennen faciliteiten van ondernemingswege, voorzover onderstaande procedureregels dit toelaten.
2. De werknemersorganisatie zal na de onder 1 bedoelde afspraken te hebben gemaakt, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm kiezen. Zij zal vervolgens aan de ondernemingsleiding de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
3. Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisaties in de onderneming hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder 2 genoemde orgaan en de leden van de werknemersorganisatie in de ondernemingen, anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie.
4. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met de ondernemingsleiding.
5. Het contact tussen de ondernemingsleiding of haar vertegenwoordigers en de werknemersorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.

B. Faciliteiten

1. De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan de werknemersorganisaties hebben betrekking op:
 - a. de ter beschikkingstelling op de daartoe bestemde plaatsen van publicatieborden en wel voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
 - het bekendmaken van de namen van de bestuurders van de werknemersorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de Ondernemingsraad.De inhoud van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de ondernemingsleiding gebracht.
 - b. De ter beschikkingstelling van vergaderruimte (indien aanwezig) in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de onderneming. Een en ander zal tijdig aangevraagd moeten worden bij de ondernemingsleiding. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale werktijden.
 - c. Kaderleden van werknemersorganisaties mogen na overleg en toestemming van de directie, de door de organisatie geschreven brieven en brochures uitdelen.
2. De uitoefening van de activiteiten in de onderneming van de werknemersorganisaties en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken in de onderneming niet verstoren.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de ondernemingsleiding vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de ondernemingsleiding en de betrokken werknemersorganisatie(s).
4. Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie bij de CAO en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.

C. Arbeidsmarkt

Partijen zijn overeengekomen te participeren in het samenwerkingsverband dat enkele branches in de groothandel zijn aangegaan met regionale bureaus voor de arbeidsvoorziening teneinde tot een betere en meer adequate personeelsvoorziening te komen in de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen.

Aanbeveling van partijen bij de CAO

Reïntegratie van WAO-ers en zieke werknemers.

De werkgever zal de werknemer die gereïntegreerd moet worden een passende functie binnen het bedrijf aanbieden. Alleen indien reïntegratie binnen het bedrijf niet mogelijk is, zal externe herplaatsing aan de orde zijn.

De verdere afspraken die onderstaand zijn opgenomen betreffen reïntegratiecontracten die gericht zijn op herplaatsing bij een nieuwe werkgever.

(Dit laat onverlet, dat indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de mogelijkheden tot herplaatsing bij de eigen werkgever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt.)

Op grond van artikel 7:658a BW en op grond van artikel 8 Wet Rea dient de werkgever te bevorderen, dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbo-diensten of reïntegratiebedrijven.

Bij de keuze van deze Arbo-diensten of reïntegratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer waarvoor de Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf wordt ingeschakeld, en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsintegratie van de te reïntegreren werknemer.

Partijen stellen de volgende eisen aan de reïntegratie van de werknemer:

- De werknemer wordt als vertrekpunt genomen, maatwerk om duurzame reïntegratie te bevorderen;
- Reïntegratietrajecten worden in overleg met de werknemer afgesproken (o.m. keuzemogelijkheden over opleidingen/trajecten en informatie over de omvang van het budget en het beschikbaar budget werknemer aanbieden);
- Schriftelijke verslaglegging van afspraken;
- De werknemer heeft recht op een coach/vertrouwenspersoon gedurende de gehele periode van reïntegratie, inclusief begeleiding op de werkplek;
- Mogelijkheid bieden voor persoonsgebonden reïntegratiebudgetten;
- Een goede communicatie richting de te reïntegreren werknemer over rechten en plichten;
- De plaatsing komt tot stand in overeenstemming met de werknemer en er worden afspraken gemaakt over begeleiding in de baan tot ten minste 1 jaar na plaatsing.

In de overeenkomst met de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld, dat:

- voldoende gekwalificeerde personeel beschikbaar is om de reïntegratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen;
- het bedrijf goed bereikbaar is;
- de werknemer een vast aanspraakpunt krijgt binnen het reïntegratiebedrijf (bv casemanager)
- de werknemer een adequaat aanbod van de reïntegratiemogelijkheden ontvangt (bijvoorbeeld: scholing, sollicitatie training)
- voor de te reïntegreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaat, waaronder de mogelijkheid van bezwaar en beroep indien de werknemer het niet eens is met het plan van aanpak;
- de privacy van de te reïntegreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming persoonsgegevens;
- de voortgang van het reïntegratieproces wordt gewaarborgd;
- er sprake is van duurzame plaatsing waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd een contract voor onbepaalde tijd dat aansluit bij de opleiding en ervaring van de werknemer;
- de nazorg bij herplaatsing op deugdelijke wijze is geregeld
- het bedrijf kennis van de branche en de regio (arbeidsmarkt) heeft en behoudt;
- periodiek een cijfermatige onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over de resultaten daarvan;
- periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht;
- de bovenstaande periodieke rapportages mede ter kennisneming openstaan voor de ondernemingsraad en CAO-partijen;
- er concrete doelen gesteld worden ten aanzien van het terugbrengen van het verzuim;

- tevoren overleg plaatsvindt indien de Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf bepaalde contractuele taken gaat uit besteden, daarbij wordt inspraak gegeven aan de opdrachtgever en de werknemer;
- sancties genomen kunnen worden indien de Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf de verplichtingen uit het contract niet nakomt.

Winstdelingsregeling

Partijen bij de CAO bevelen die ondernemingen aan die nog geen winstdelingsregeling hanteren of geen dertiende maandsalaris toekennen, een winstdelingsregeling in te voeren en daarvoor 1% van de netto-winst, zoals gepubliceerd en gedeponerd bij de Kamer van Koophandel, in de loonsfeer beschikbaar te stellen. Krachtens artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden behoeft invoering van een regeling terzake de instemming van de Ondernemingsraad.

Kinderarbeid

Euro Commerce en Euro-Fiet vertegenwoordigen binnen Europa werknemers en werkgevers in de handel. In de Europese Unie werken in de handel meer dan 22 miljoen mensen, ca. 15% van de totale werkgelegenheid.

Deze organisaties spreken uit dat het indruist tegen de fundamentele principes van de mensenrechten om kinderen uit te buiten op een manier die hen verhindert op een gewone manier de volwassenheid te bereiken en de mogelijkheid tot scholing onthoudt.

De Europese handel is bezorgd dat de uitbuiting van kinderen nog steeds plaatsvindt in bepaalde landen in relatie tot het produceren van goederen voor de Europese markt.

Genoemde organisaties stellen:

- dat waar kinderarbeid bestaat, desbetreffende landen een plicht hebben de uitbuiting van kinderen, die in strijd is met de mensenrechten, te bestrijden, inclusief de wetgeving die deze uitbuiting mogelijk maakt;
- dat zij deze landen zullen aanzetten maatregelen te nemen met het voornemen te garanderen dat het recht van kinderen wordt verzekerd op een normale wijze geschoold de volwassenheid te bereiken;
- te bevorderen dat met ontwikkelingshulprijtlijnen een positieve ondersteuning wordt gegeven aan het beëindigen van kinderarbeid;
- te bevorderen dat de groeiende vraag naar goederen voorzien wordt uit bronnen waar bij de voortbrenging van de goederen geen kinderarbeid wordt toegepast;
- te bevorderen dat daar waar mogelijk vermeden wordt dat een koop gesloten wordt m.b.t. goederen die gemaakt zijn in strijd met de kinderrechten;
- te willen aanbevelen dat de handel redelijke en praktische stappen zal ondersteunen teneinde slechts van goed bekend staande leveranciers af te nemen.

Werknemersorganisaties partij bij deze CAO zullen, daar waar geconstateerd wordt dat er toch gewerkt moet worden met producten van kinderarbeid, dit bij de werkgever ter kennis te brengen.

Milieu

Werkgevers en werknemers streven ernaar om geen producten te verhandelen die op milieu belastende wijze zijn geproduceerd. Daar waar mogelijk zullen producten die op milieubelastende wijze zijn gemaakt worden vervangen door producten die op mens- en milieuvriendelijk wijze zijn geproduceerd.

Overleg tussen CAO partijen

De vier werkgroepen ingesteld gedurende de looptijd van de vorige CAO zijn nog steeds actief. De werkgroepen houden zich bezig met de volgende onderwerpen:

- Functiewaardering, Loongebouw, Handelsvertegenwoordigers en Artikel 2 lid 5 CAO
- Herschrijven CAO
- Kinderopvang, studiekostenregeling, scholing, opleiding en werkgeversbijdrage
- VPL dossier, VUT, (Pre)pensioen en Levensloop

BIJLAGE 1

REGLEMENT

voor de Vaste Commissie,
bedoeld in artikel 34 van de CAO
voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen

Artikel 1

Definities

1. Voor wat de in dit reglement gebruikte terminologie betreft, is artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen van toepassing.
2. De Vaste Commissie zal hierna worden genoemd "de Commissie".

Artikel 2

Samenstelling van de Commissie

1. De Commissie bestaat uit 6 leden, alsmede 6 plaatsvervangende leden, waarvan 3 leden, alsmede hun plaatsvervangers, worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en 3 leden, alsmede hun plaatsvervangers, door de gezamenlijke werknemersorganisaties.
2. Een lid van de Commissie, dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, dient zich bij de behandeling hiervan door zijn plaatsvervanger te laten vervangen.

Artikel 3

Voorzitterschap

De leden der Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, respectievelijk uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt in de even jaren waargenomen door één der werkgevers- en in de oneven jaren door één der werknemersleden.

Artikel 4

Duur van het lidmaatschap

1. De leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen één maand voorzien door de organisatie, welke het aftredend lid had benoemd.

Artikel 5

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 6

Secretariaat

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd: Adriaan Goekooplaan 5, 2517 JX 's-Gravenhage.

Artikel 7

Beraadslagen en stemmen

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste 4 leden respectievelijk plaatsvervangende leden der Commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed. De leden handelen daarbij als goede mannen naar billijkheid.
4. Bij staking van stemmen en indien ook bij nadere beraadslaging niet alsnog een beslissing kan worden genomen, onthoudt de Commissie zich van een advies en hebben de partijen bij het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.

Artikel 8

Behandeling van geschillen

1. Geschillen worden door één der partijen of beide partijen bij het secretariaat der Commissie schriftelijk aanhangig gemaakt.
2. Het secretariaat stelt de wederpartij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het vorig lid bedoelde schrijven, schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen bij het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie, zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de Commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen minstens 6 dagen van tevoren aan het secretariaat zijn bericht.
5. Verzoeken om goedkeuring van systemen van functieclassificatie dienen, voorzien van het benodigde aantal beschrijvingen van het gewenste stelsel, ten minste twee maanden voor de invoering bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

Artikel 9

1. De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van 14 dagen.

2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar gerade voorkomt.

Artikel 10

Kosten

De Commissie bepaalt, bij haar uitspraak, de kosten van haarzelve en die van partijen bij het geschil, alsmede door welke partijen of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Artikel 11

Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel, werkzaam in de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen, te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE 2

Arbeid en Zorg

Op 1 december 2001 is de Wet Arbeid en Zorg in werking getreden.

Het doel van deze wet is de combinatie van arbeid en zorg makkelijker te maken. Hieronder treft u een korte toelichting op een aantal vormen van verlof uit de Wet Arbeid en Zorg.

Voor meer informatie over de regelgeving kunt u informatie opvragen via de (verlof)website van het Ministerie van Sociale Zaken:

<http://verlofwijzer.szw.nl>

Of via het gratis telefoonnummer voor publieksinformatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

0800 – 9051.

Adoptieverlof

De Wet Arbeid en Zorg bepaalt dat een werknemer recht heeft op maximaal vier weken betaald adoptieverlof om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen. Beide ouders hebben recht op dit verlof. Het maakt niet uit hoeveel kinderen tegelijk geadopteerd worden. Het adoptieverlof mag ingaan vanaf twee weken vóór de adoptiedatum. Het verlof moet worden opgenomen binnen 16 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen. Ook pleegouders kunnen in bepaalde gevallen aanspraak maken op vier weken verlof, bij plaatsing van het kind in het gezin.

Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof geeft werknemers het recht om in onvoorziene situaties korte tijd verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen.

Kortdurend zorgverlof

Met deze regeling hebben werknemers recht op maximaal 10 dagen gedeeltelijk betaald zorgverlof per jaar voor de verzorging van thuiswonende zieke (pleeg)kinderen, partner en voor de verzorging van zieke ouders. Werknemers die kortdurend zorgverlof opnemen, krijgen in elk geval 70% van hun loon doorbetaald, maar altijd tenminste het voor u geldende minimumloon (deeltijders naar rato). Werkgevers kunnen zich tegen het opnemen van het zorgverlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Financiering loopbaanonderbreking

Langdurend verlof voor zorg en studie is niet wettelijk vastgelegd. Er is wel een regeling financiering loopbaanonderbreking, waarin staat onder welke voorwaarden werknemers een financiële tegemoetkoming kunnen krijgen wanneer zij voor langere tijd verlof willen opnemen voor zorg of studie.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof geeft beide ouders of verzorgers van kinderen tot acht jaar recht op tijdelijk onbetaald verlof. De duur van het verlof is - volgens de standaardregel - dertien maal de arbeidsduur per week. Dit verlof wordt opgenomen voor de helft van de arbeidstijd gedurende een half jaar.

Op 1 december 2001 is het ouderschapsverlof geflexibiliseerd, waardoor het mogelijk is om het verlof in maximaal drie delen van tenminste een maand op te nemen tot het kind acht jaar is. De werkgever kan zich tegen splitsing van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De regeling ouderschapsverlof maakt deel uit van de Wet Arbeid en Zorg.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De Wet Arbeid en Zorg bepaalt dat een werknemer recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Een werknemer heeft tijdens het verlof recht op een uitkering ter hoogte van haar salaris. (Let op: er is wel een maximum dagloon). De duur van de uitkering is minimaal zestien weken. De werknemer zegt minimaal drie weken van tevoren tegen haar werkgever wanneer zij het verlof wil laten ingaan.

BIJLAGE 3

Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling

Per 1 januari 2005 is de *Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling* (Wet VPL) in werking getreden. Deze wet heeft onder meer wijzigingen in de *Wet op de loonbelasting 1964* (Wet LB) tot gevolg. In artikel 38d, tweede lid, van de Wet LB wordt bepaald dat de fiscale facilitatie voor op 31 december 2004 bestaande prepensioenregelingen slechts in stand blijft indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan. Na 31 december 2005 worden nog uitsluitend uitkeringen gedaan

- ingevolge aanspraken die voor 1 januari 2006 zijn opgebouwd, of
- aan werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt mits (1) de uitkeringen die ingevolge de prepensioenregeling worden gedaan met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen worden herrekend ingeval de uitkeringen later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde ingangsdatum, en (2) de prepensioenregeling de mogelijkheid van deeltijdpensioen biedt.

55-plussers: prepensioen / 55-minners: ouderdomspensioen

In het kader van de Wet VPL hebben CAO-partijen besloten om de bij het fonds ondergebrachte prepensioenregeling per 1 januari 2006 in stand te houden voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 (de zogenaamde 55-plussers). Met ingang van genoemde datum vindt er dus geen opbouw van pensioenaanspraken meer plaats voor degenen die geboren zijn op of na 1 januari 1950 (de zogenaamde 55-minners).

Om ook de categorie 55-minners in de toekomst nog de mogelijkheid te bieden vóór 65 jaar met pensioen te gaan, wordt met ingang van 1 januari 2006 een ouderdomspensioenregeling ingevoerd. Deze regeling wordt bij het fonds ondergebracht, en neergelegd in een apart reglement: het pensioenreglement.

Twee reglementen: prepensioenreglement en pensioenreglement

Met ingang van 1 januari 2006 zijn er dus twee regelingen bij het fonds ondergebracht:

- een prepensioenregeling voor 55-plussers, neergelegd in het prepensioenreglement, en
- een ouderdomspensioenregeling voor 55-minners, neergelegd in het pensioenreglement.

Aanpassing naam van het fonds

De naam van het fonds te wijzigen in “Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen”.

Beide regelingen worden uitgevoerd door:

PVF Achmea
Bezoekadres: Molenwerf 2 – 8
1014 AG Amsterdam
Postadres
Postbus 9251
1006 AG Amsterdam

Belangrijke telefoonnummers:

Voor aanvraagformulieren, premies en bijdrage (administratie) belt u:
0900-2255783

Voor brochures, informatiesets, de werkingssfeer of aansluiting belt u:

020 – 607 4081 (of 020 – 607 4082 of 020 – 607 4083)
of u kunt faxen: 020 - 607 4490

Incasso:
020 - 607 2106

Voor bestuurszaken belt u: 020 - 607 4061.

ADRESSEN VAN DE ORGANISATIES DIE PARTIJ ZIJN BIJ DE C.A.O.

Telnr./Faxnr.

Vereniging Sociaal Comité van Werkgevers in de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen

2502 LV Den Haag Postbus 29822 (070) 3384662/3512777
(Adriaan Goekooplaan 5)

FNV Bondgenoten:
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

Telefoon: 0900-9690 (lokaal tarief + kosten mobiele telefoon)
Telefax: 030-6630000
E-mail: info@bondgenoten.fnv.nl
Internet: www.fnv.bondgenoten.nl

CNV Dienstenbond:
Bondskantoor:
2130KC Hoofddorp Postbus3135 (023)5651052/5650150

(Polarisavenue 175)

Districtskantoren:
7301 BM Apeldoorn Postbus 1293 (055) 5772640/5220385
5601 EM Eindhoven Postbus 4514 (040) 2116674/2118999
9200 AJ Drachten Postbus 397 (0512) 583440/583449
12ZI CIJ Hilversum Ampèrestraat 10 (035) 6773907/6832193
3039 KG Rotterdam Bentincklaan 21 (010) 2651111/2650589

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening:

Bondskantoor:
4100 AK Culemborg Postbus 400 (0345) 851851/851500
(Multatulilaan 12)