

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9812

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-09-2002, nr. 183

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie CAO-secretariaat namens de Vereniging HAS, de Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, de Nederlandse Emballage en Palletindustrie Vereniging, de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 3 september 2001 (Stert, 2001, nr. 174), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindend verklaren van de artikelen 1 en 32 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie alsmede de daarbij behorende statuten van de stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder VI en VII is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 april 2004 (en voorzover het betreft de artikelen 1 en 32 tot en met 31 december 2004) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie alsmede de daarbij behorende statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V, VI en VII is bepaald:

#### Artikel 1

##### **Werkingsfeer**

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

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststof-industrie.
  - B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
    - ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
    - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen-bedrijf;
    - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;
  - 2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draagen/of sierklompen en/of van houten sandalen.
  - C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwasten-industrie en/ofassemblage en het borstelvezelen haarbereidings-bedrijf.
  - D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken – niet dienende voor verpakking – en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.
2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke CAO regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen-verbindendverklaarde CAO.

## Artikel 2

### **Definitie werknemer**

1. Bij deze overeenkomst zijn betrokken die mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld.  
De artikelen 3, 9, 10, 15 en 16 zijn niet van toepassing op:
  - a. al dan niet uitsluitend leidinggevend en/of toezichhoudend personeel;
  - b. administratief personeel;
  - c. tekenkamerpersoneel;
  - d. handelsreizigers en/of vertegenwoordigers.
2. Inlening van arbeidskrachten  
De onderneming waarop deze CAO van toepassing is dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau c.q. de uitzendwerkgever, de artikelen 10 en 12 eveneens van toepassing laat zijn op uitzendkrachten.  
Partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.

## Artikel 3

### **Definitie lonen en inkomen**

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

## Artikel 4

### **Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie**

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

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 5

**Bedrijfsreglement**

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

Artikel 6

**Verplichtingen werknemers**

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

## Artikel 7

### **Aanvang en einde van de dienstbetrekking**

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald. In bijlage 1 bij deze CAO is een model-arbeidsovereenkomst opgenomen.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs c.q. verzendbewijs.
4. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
  - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
  - vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden (of een periode van 8 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
  - tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden (of een periode van 12 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden (of een periode van 16 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).
5. Voor werknemers van 45 jaar en ouder bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn minimaal 2 maanden (of 8 weken bij 4 wekelijkse loonbetaling).
6. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 3 valt, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
7. De arbeidsovereenkomst kan ook voor bepaalde tijd worden aangegaan. Dit dient schriftelijk te gebeuren. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat opzegging vereist is, door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

tijd zullen door hun werkgever tijdig, schriftelijk, worden geïnformeerd over de mogelijkheid van voortzetting van hun contract.

Voor contracten met een duur van 4 maanden of langer vindt dit uiterlijk 4 weken voordat het contract afloopt plaats. Voor contracten korter dan 4 maanden vindt dit uiterlijk 2 weken voordat het contract afloopt plaats.

8. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 668a BW, is ook voor de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits het aanvankelijk aangegane dienstverband voor bepaalde tijd niet meer dan tweemaal is verlengd en mits de totale duur van de elkaar opvolgende overeenkomsten niet uitgaat boven drie jaar. Bij de bepaling van de termijnen en het aantal contracten tellen de periode(n), dat de werknemer op uitzendbasis in het bedrijf werkzaam was, mee.
9. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 48 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd. Hierbij zijn zaterdagen, zon- en feestdagen uitgezonderd.
10. Bij het aannamebeleid zal de werkgever potentiële werknemers niet benadelen op grond van het feit dat zij 50 jaar of ouder zijn of een hoger risico vormen vanwege een chronische aandoening.
11. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde, dient de werknemer bij vervroegde uittreding de termijnen van opzegging in acht te nemen die in de betrokken VUT-CAO, het reglement en de vroegpensioenregeling zijn bepaald.
12. De dienstbetrekking eindigt automatisch als de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In deze situatie is geen termijn van opzegging vereist.

Artikel 7a

**Proeftijd**

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

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

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

---

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

---

#### Artikel 8

##### **Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden**

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

#### Artikel 9

##### **Indeling functies**

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

##### **Loongroep 0**

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

##### **Loongroep 1**

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

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

##### Voorbeeldfuncties

##### *Inpakker*

Het verrichten van zeer eenvoudige inpakwerkzaamheden.



## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

### **Loopgroep 2**

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

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

Voorbeeldfuncties

#### *Medewerker intern transport*

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

#### *Corveeër*

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

#### *Kwastenaafwerker*

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

#### *Inpakker*

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

#### *Merker*

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

#### *Handlanger*

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

*Machinevuller/machinale schuurder*

Gericht en georiënteerd invoeren van grondstoffen in machinetoevoer-inrichting(en) van één of meer machines. Afstellen van de product-geleidingen en -aanslagen. Vervangen van versleten schuurbanden.

*Machinaal houtbewerker*

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

*Onervaren medewerker handmatige productie*

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

*Onervaren reparateur*

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

**Loopgroep 3**

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

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

Voorbeeldfuncties

*Magazijnbediende*

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

*Borstelmaker (machinaal)*

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

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

### *Borstelmaker (handwerk)*

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

### *Kwastenmaker (machinaal)*

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

### *Kwastenmaker (handwerk)*

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

### *Schaver*

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

### *Houtschiller*

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

### *Lakker/spuiter*

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

#### *Draaier*

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

#### *Zager*

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

#### *Handdraaier*

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

#### *Onervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/kistenproductielijn*

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de productielijn.

#### *Ervaren medewerker palletlijn*

De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de palletlijn.

#### *Ervaren medewerker handmatige productie*

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

#### *Ervaren reparateur*

De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

### **Loopgroep 4**

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

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

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

### Voorbeeldfuncties

#### *Gediplomeerd heftruckchauffeur*

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

#### *Borstelmaker (machinaal, inclusief instellen)*

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

#### *Kwastenmaker (machinaal, inclusief instellen)*

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

#### *Kwastenmaker (handwerk)*

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

#### *Machinesteller*

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

#### *Voorwerker*

De medewerkende voorman in het productieproces.

#### *Ervaren medewerker voorbereiding machinale pallet/kisten productielijn*

De werknemer verricht zelfstandig werkzaamheden aan productielijn.

*Palletlijnbediende*

De werknemer stelt in en bedient zelfstandig de palletlijn.

*Kwaliteitscontroleur*

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

*Palletsorteerder*

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

*Zelfstandig reparateur*

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

**Loopgroep 5**

Gediplomeerde chauffeurs van externe transportmiddelen.

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

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

Artikel 10

**Lonen**

1. Lonen

**Loongroep**

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71

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

**2. Jeugdlonen**

**Loongroep**

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71
21 jaar	90,0%	7,87	7,94	8,09	8,31	8,74
20 jaar	85,0%	7,43	7,50	7,64	7,85	8,26

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
19 jaar	75,0%	6,55	6,62	6,74	6,93	7,29
18 jaar	65,0%	5,68	5,73	5,85	6,00	6,31
17 jaar	55,0%	4,81	4,85	4,95	5,08	5,34
16 jaar	50,0%	4,37	4,41	4,50	4,62	4,86

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

- b. Werknemers zonder opleiding en ervaring welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijk minimumloon en loongroep 1.
- c. Voor werknemers in opleiding geldt de onderstaande jeugdloon-schaal:

**Loongroep**

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71
21 jaar	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71
20 jaar	85,0%	7,43	7,50	7,64	7,85	8,26
19 jaar	77,5%	6,77	6,84	6,97	7,16	7,53
18 jaar	70,0%	6,12	6,17	6,30	6,47	6,80
17 jaar	62,5%	5,46	5,51	5,62	5,77	6,07
16 jaar	55,0%	4,81	4,85	4,95	5,08	5,34

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

- d. Voor werknemers met voltooide opleiding geldt de onderstaande jeugdloon-schaal:

**Loongroep**

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71
21 jaar	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71
20 jaar	100,0%	8,74	8,82	8,99	9,24	9,71
19 jaar	85,0%	7,43	7,50	7,64	7,85	8,26
18 jaar	77,5%	6,77	6,84	6,97	7,16	7,53
17 jaar	70,0%	6,12	6,17	6,30	6,47	6,80
16 jaar	62,5%	5,46	5,51	5,62	5,77	6,07

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

### Lonen per 1 januari 2003

3. De lonen worden per 1 januari 2003 verhoogd met 1,5%.  
Vanaf deze datum gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder de volgende lonen:

#### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86

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

4. Jeugdlonen  
a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 januari 2003 de onderstaande jeugdloonschaal:

#### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86
21 jaar	90,0%	7,98	8,06	8,21	8,44	8,87
20 jaar	85,0%	7,54	7,61	7,76	7,97	8,38
19 jaar	75,0%	6,65	6,71	6,84	7,03	7,39
18 jaar	65,0%	5,77	5,82	5,93	6,10	6,41
17 jaar	55,0%	4,88	4,92	5,02	5,16	5,42
16 jaar	50,0%	4,44	4,48	4,56	4,69	4,93

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

- b. Werknemers zonder opleiding en ervaring welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijk minimumloon en loongroep 1.  
c. Voor werknemers in opleiding geldt per 1 januari 2003 de onderstaande jeugdloonschaal:

#### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86
21 jaar	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86
20 jaar	85,0%	7,54	7,61	7,76	7,97	8,38
19 jaar	77,5%	6,88	6,94	7,07	7,27	7,64
18 jaar	70,0%	6,21	6,27	6,39	6,57	6,90



## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

---

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
17 jaar	62,5%	5,54	5,60	5,70	5,86	6,16
16 jaar	55,0%	4,88	4,92	5,02	5,16	5,42

---

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

- d. Voor werknemers met voltooide opleiding geldt per 1 januari 2003 de onderstaande jeugdloonschaal:

### Loongroep

---

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86
21 jaar	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86
20 jaar	100,0%	8,87	8,95	9,12	9,38	9,86
19 jaar	85,0%	7,54	7,61	7,76	7,97	8,38
18 jaar	77,5%	6,88	6,94	7,07	7,27	7,64
17 jaar	70,0%	6,21	6,27	6,39	6,57	6,90
16 jaar	62,5%	5,54	5,60	5,70	5,86	6,16

---

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

### Lonen per 1 juli 2003

5. De lonen worden per 1 juli 2003 verhoogd met 2%.  
Vanaf deze datum gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder de volgende lonen:

### Loongroep

---

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06

---

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

### 6. Jeugdlonen

- a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 juli 2003 de onderstaande jeugdloonschaal:

### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06
21 jaar	90,0%	8,14	8,22	8,37	8,61	9,05
20 jaar	85,0%	7,69	7,76	7,91	8,13	8,55
19 jaar	75,0%	6,79	6,85	6,98	7,18	7,54
18 jaar	65,0%	5,88	5,93	6,05	6,22	6,54
17 jaar	55,0%	4,98	5,02	5,12	5,26	5,53
16 jaar	50,0%	4,52	4,56	4,65	4,78	5,03

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

- b. Werknemers zonder opleiding en ervaring welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijk minimumloon en loongroep 1.
- c. Voor werknemers in opleiding geldt per 1 juli 2003 de onderstaande jeugdloonschaal:

### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06
21 jaar	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06
20 jaar	85,0%	7,69	7,76	7,91	8,13	8,55
19 jaar	77,5%	7,01	7,07	7,21	7,41	7,79
18 jaar	70,0%	6,33	6,39	6,51	6,70	7,04
17 jaar	62,5%	5,65	5,71	5,81	5,98	6,29
16 jaar	55,0%	4,98	5,02	5,12	5,26	5,53

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

- d. Voor werknemers met voltooide opleiding geldt per 1 juli 2003 de onderstaande jeugdloonschaal:

### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06
21 jaar	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06
20 jaar	100,0%	9,05	9,13	9,30	9,57	10,06
19 jaar	85,0%	7,69	7,76	7,91	8,13	8,55
18 jaar	77,5%	7,01	7,07	7,21	7,41	7,79
17 jaar	70,0%	6,33	6,39	6,51	6,70	7,04
16 jaar	62,5%	5,65	5,71	5,81	5,98	6,29

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

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

### Lonen per 1 januari 2004

7. De lonen worden per 1 januari 2004 verhoogd met 1,75%.  
Vanaf deze datum gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder de volgende lonen:

#### Loongroep

---

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24

---

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

### 8. Jeugdlonen

- a. Voor werknemers zonder opleiding geldt per 1 januari 2004 de onderstaande jeugdloonschaal:

#### Loongroep

---

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24
21 jaar	90,0%	8,29	8,36	8,52	8,76	9,21
20 jaar	85,0%	7,83	7,90	8,04	8,28	8,70
19 jaar	75,0%	6,91	6,97	7,10	7,30	7,68
18 jaar	65,0%	5,99	6,04	6,15	6,33	6,65
17 jaar	55,0%	5,06	5,11	5,20	5,36	5,63
16 jaar	50,0%	4,60	4,64	4,73	4,87	5,12

---

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

- b. Werknemers zonder opleiding en ervaring welke voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in loongroep 0. Het niveau daarvan is het gemiddelde tussen het wettelijk minimumloon en loongroep 1.
- c. Voor werknemers in opleiding geldt per 1 januari 2004 de onderstaande jeugdloonschaal:

### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24
21 jaar	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24
20 jaar	85,0%	7,83	7,90	8,04	8,28	8,70
19 jaar	77,5%	7,14	7,20	7,33	7,55	7,93
18 jaar	70,0%	6,45	6,50	6,62	6,82	7,17
17 jaar	62,5%	5,76	5,81	5,91	6,09	6,40
16 jaar	55,0%	5,06	5,11	5,20	5,36	5,63

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

- d. Voor werknemers met voltooide opleiding geldt per 1 januari 2004 de onderstaande jeugdloonschaal:

### Loongroep

Leeftijd	Perc.	1	2	3	4	5
22 jaar e.o.	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24
21 jaar	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24
20 jaar	100,0%	9,21	9,29	9,46	9,74	10,24
19 jaar	85,0%	7,83	7,90	8,04	8,28	8,70
18 jaar	77,5%	7,14	7,20	7,33	7,55	7,93
17 jaar	70,0%	6,45	6,50	6,62	6,82	7,17
16 jaar	62,5%	5,76	5,81	5,91	6,09	6,40

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

10. De werkgever kan de voor het eerst bij hem in dienst tredende werknemer gedurende de proeftijd van maximaal twee maanden het wettelijk minimumloon betalen. Dit geldt voor werknemers tot en met 21 jaar. Daarna zal indeling in een loongroep plaatsvinden.
11. Heeft de dienstbetrekking een gedeelte van een loonweek bestaan, dan vindt het voorgaande in evenredigheid toepassing naar het aantal uren dienstverband.
12. Is het loon van een werknemer naar tijdruimte vastgesteld, dan bedraagt dit over een week nimmer minder dan berekend naar het uurloon, in dit artikel vastgelegd.
13. Loonstrook:  
De werkgever is verplicht de werknemer bij iedere loonbetaling een loonstrook, met uitsplitsing van basisloon en toeslagen, te verstrekken. Een voorbeeld van een loonstrook is als bijlage 4 aan deze CAO toegevoegd.

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

14. Loonopgave:

De werkgever is verplicht jaarlijks voor 15 februari aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hen verdiende loon en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.

15. Verhoging van het loon op grond van het bereiken van een hogere leeftijd zal geschieden met ingang van de loonperiode, direct volgende op de verjaardag van de werknemer.

18. Indien een werknemer door bevordering of indienstname met zijn inkomen boven de ziekenfondsgrens uitkomt, ontvangt hij van zijn werkgever een bijdrage van 50% van de premie van de ziektekostenverzekering, met een maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie.

Artikel 10a

**Loonsverhoging leidinggevend en administratief personeel**

Voor personeel behorend tot de categorieën, zoals genoemd in artikel 2 lid 1, geldt een eenmalige loonsverhoging van de helft van de overeengekomen loonsverhogingen voor de looptijd van deze CAO, zijnde 3,375%.

De loonsverhoging voor deze categorieën geldt voor het overeengekomen feitelijke uurloon, en luidt als volgt:

---

	+ 0,75%
Per 1 januari 2003	+ 0,75%
Per 1 juli 2003	+ 1%
Per 1 januari 2004	+ 0,875%

---

Artikel 11

**Toeslagen**

1. De werkgever zal een diensttijdtoeslag verstrekken. De normen voor deze diensttijdtoeslag zijn in het algemeen: 5 t/m 9 jaar: € 3,00 per week; 10 jaar en langer: € 6,00 per week.
2. Voor de bepaling van het totaal aantal dienstjaren zal de tijd doorgebracht in militaire dienst als effectieve diensttijd worden aangemerkt.

3. **Diplomatoeslag:**  
 Werknemers van 22 jaar en ouder die een vakexamendiploma van de Stichting Hout & Meubel bezitten, zullen een diplomatoeslag van € 5,00 per week ontvangen.  
 Werknemers van 22 jaar en ouder, die een VEV-diploma bezitten, zullen een toeslag van € 5,00 per week ontvangen.
4. **EHBO-toeslag:** aan een werknemer die in dit kader door de werkgever is aangesteld, en die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, zal een toeslag worden verleend van € 5,00 per week.
5. **BHV-ers** die geen EHBO-diploma bezitten maar wel een BHV diploma bezitten en up-to-date houden, komen in aanmerking voor een toeslag van € 2,50 per week.
6. Voor personen die zowel een EHBO- als een BHV-diploma hebben en die diploma's onderhouden geldt de EHBO-toeslag. Derhalve vindt geen cumulatie van EHBO- en BHV-toeslagen plaats.
7. De toeslagen worden per 1 juli 2003 verhoogd met 2,5% en bedragen vanaf dat moment:
  - diensttijden 5 t/m 9 jaar: € 3,08
  - diensttijden 10 jaar en langer: € 6,15
  - diploma Stichting Hout & Meubel: € 5,13
  - diploma VEV: € 5,13
  - diploma EHBO: € 5,13
  - diploma BHV: € 2,56

#### Artikel 12

#### **Vergoedingen**

Met ingang van 1 juli 2002 gelden de volgende vergoedingen:

1. De werkgevers zullen aan de werknemers voor zover zij het voor hun werk benodigde gereedschap niet verstrekken, een tegemoetkoming van € 2,50 per week verlenen in de kosten van aanschaf en het onderhoud daarvan.
2. In bedrijven waar de werknemers gebruik dienen te maken van werkkleding, zullen de werkgevers aan de werknemers een werkkledingvergoeding verstrekken van € 0,50 per gewerkte dag, voor zover de werkgever de benodigde werkkleding niet verstrekt.
3. De vergoedingen worden per 1 juli 2003 verhoogd met 2,5% en bedragen vanaf dat moment:
  - gereedschap: € 2,56
  - kleding: € 0,51

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 13

**Reiskostenvergoeding**

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

In andere gevallen geldt de loonbelastingtabel „vrijgesteld gedeelte reiskostenvergoeding”. Deze maandelijkse bedragen luiden voor het belastingjaar 2002 als volgt (bij tenminste vier reisdagen per week):

---

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

---

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

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

2. De vergoeding is alleen verschuldigd over gewerkte dagen. Over werkdagen, waarop de werknemer geoorloofd heeft verzuimd, zal de vergoeding niettemin worden doorbetaald, indien de werknemer een traject-abonnement kan overleggen.
3. De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding voor de vervoerskosten betalen ter grootte van de reiskosten van het openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief, indien de werknemer zich

voor de controle van zijn ziekteverzuim over een afstand van meer dan 10 km moet verplaatsen van zijn woonplaats.

4. De bedrijfshulpverlener ontvangt voor het buiten werktijd volgen van lessen ten behoeve van het behalen en behouden van het EHBO-diploma een reiskostenvergoeding overeenkomstig lid 3.

#### Artikel 14

##### **Kinderopvang; bijdrageregeling**

1. Op verzoek van de werknemer wordt door het Sociaal Fonds en door de werkgever een financiële tegemoetkoming verstrekt in de kosten van kinderopvang. Onder kinderopvang wordt verstaan de opvang van kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar.
2. Het dient te gaan om kinderen van alle medewerkers met gezinsverantwoordelijkheid, voor zover deze medewerkers althans vallen onder de werkingssfeer van de CAO.
3. De kinderopvang kan plaatsvinden middels een particuliere of bedrijfsplaats in een erkende kinderopvangvoorziening.
4. De hoogte en de duur van de tegemoetkoming worden vastgesteld door het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie op basis van de volgende criteria:
  - a. de maximale vergoeding bedraagt € 68,07 per maand;
  - b. in aanvulling op de bijdrage door het Sociaal Fonds, dient de werkgever, op verzoek van de werknemer, eveneens een bijdrage in de kosten van de kinderopvang te verstrekken. De door de werkgever te betalen bijdrage is minimaal gelijk aan de bijdrage van het Sociaal Fonds.
  - c. wanneer ook een vergoeding wordt genoten tijdens de werkgever van de partner, dan wordt de vergoeding verlaagd naar maximaal € 34,03 per maand.
  - d. in zijn beleid zal het bestuur onder meer rekening houden met de hoogte van de inkomensafhankelijke ouderbijdrage, die wordt vastgesteld conform de ouderbijdragetabel van het Ministerie van VWS. Daarnaast zal het bestuur bij de toekenning van de bijdrage in de kosten van de kinderopvang ook letten op de daarvoor beschikbare geldmiddelen. De bijdrage van het Sociaal Fonds zal in ieder geval nooit meer bedragen dan de verplichte ouderbijdrage op grond van de meest recente, door de Minister vastgestelde, Ouderbijdragetabel kinderopvang.
5. Voor het aanvragen van een financiële bijdrage zijn aanvraagformulieren verkrijgbaar bij het Sociaal Fonds, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg, tel.nr. 013-5 944 466.



**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 15

**Tariefwerk**

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

Artikel 16

**Arbeidsduur**

1. De normale arbeidsduur bedraagt per jaar:
  - 2080 uur bij een jaar met 260 werkdagen;
  - 2088 uur bij een jaar met 261 werkdagen.De normale arbeidsduur is gebaseerd op 8 uur per dag over de eerste vijf werkdagen van de week en op 40 uur per week. Ten aanzien van roostervrije uren geldt het bepaalde in lid 5. Voor portiers en bewakers geldt het onderhavige lid niet.
2. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt niet voor hen, die uit de

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

3. De gewone werktijd wordt geacht te vallen tussen 07.00 uur en 19.00 uur, tenzij in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard de werktijd tijdelijk moet worden verschoven.
4. De werk- en schafttijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers, respectievelijk met de instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging door de werkgever worden vastgesteld. Mocht er geen overeenstemming bereikt worden, dan wordt dit geschil voorgelegd aan de Vakraad respectievelijk de bedrijfscommissie.
5. Op verzoek van de individuele werknemer treedt de werkgever in overleg om – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – nadere afspraken te maken over werktijden, als privé-omstandigheden dan wel zorgverplichtingen daartoe aanleiding geven.
6. a. Op basis van de 40-urige werkweek worden per kalenderjaar aan de werknemer 124 uur met behoud van loon als roostervrije tijd toegekend.  
Indien in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging gekozen wordt voor een werkweek van minder dan 40 uur, wordt per kalenderjaar aan de werknemer roostervrije tijd toegekend, volgens onderstaande tabel:

---

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

---

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

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- gesteld, danwel collectief per afdeling, danwel collectief per bedrijf, danwel deels individueel en deels collectief.
- g. Roostervrije tijd kan per uur, per dagdeel of per dag worden vastgesteld.
  - h. Roostervrije tijd wordt niet vervangen in geval van arbeidsongeschiktheid.
  - i. Indien op verzoek van de werkgever in roostervrije tijd wordt gewerkt, wordt ten hoogste binnen twee maanden vervangende roostervrije tijd toegekend. Over de aldus gewerkte tijd wordt geen overwerktoeslag betaald.
  - j. Bij indiensttreding behoeft geen roostervrije tijd te worden opgebouwd.
  - k. Bij uitdiensttreding vindt geen afrekening plaats van de in de toekomst gelegen roostervrije tijd.
7. In gevallen van afwijking van de wekelijkse 40-urige arbeidsduur geldt het volgende:
- a. De werkgever kan werkweken vaststellen die afwijken van de in het eerste lid genoemde normale arbeidsduur, in dier voege dat de individuele arbeidsduur per dag maximaal 9 uur kan bedragen, en de wekelijkse arbeidsduur (voor werknemers in de dagdienst) maximaal 45 uur.  
De minimale arbeidsduur bedraagt 31 uur per week, doch hiervan kan, na verkregen toestemming van de Vakraad, naar beneden worden afgeweken.  
Het aantal arbeidsuren per kalenderjaar mag niet meer bedragen dan uit lid 1 van dit artikel volgt.
  - b. Van deze voor de onderneming of afdelingen van een onderneming vastgestelde werkweken met een afwijkende arbeidsduur zullen roosters worden opgesteld en in de onderneming kenbaar worden gemaakt.
  - c. Op de uren, waarop arbeid wordt verricht buiten de grenzen van de arbeidsduur die overeenkomstig dit lid is vastgelegd, blijft artikel 19 van toepassing.
8. In bijzondere gevallen kan, mits schriftelijk aangevraagd, de Vakraad, rekening houdend met de hiervoor genoemde leden van dit artikel, toestemming verlenen voor een bepaalde periode 9,5 uur per dag te werken.
9. Ten aanzien van onderwerpen die niet in de CAO zijn geregeld, gelden de normen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet.

## Artikel 17

### **Deeltijdwerk**

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

## Artikel 17a

### **Deeltijdwerk 55-plussers**

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

Artikel 18

**Scholing/(vak)opleiding/loopbaanbeleid**

*Vakopleiding*

1. Iedere werknemer heeft het recht om met zijn werkgever een leer-arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarvan hij de verplichtingen zal nakomen.  
De werkgevers zijn derhalve verplicht eraan mee te werken, dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school, vallende onder de werkingssfeer van de Stichting Hout en Meubel of de Stichting Opleidingen Metaal. Voor de duur van de opleiding zal er een werkgarantie worden afgegeven door de werkgever.
2. Indien de vakopleiding voor werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen de verzuimde uren door de werkgever worden vergoed tot een maximum van acht uur per week.
3. Ook zullen de verzuimde werkuren worden vergoed voor het doen van een door de Stichtingen in lid 1 genoemd erkend examen, verband houdende met de vakopleiding.
4. Indien er twijfel bestaat over de vraag of een werknemer geschikt is voor het volgen van vakonderwijs, kan het oordeel worden gevraagd van de in dit artikel genoemde Stichtingen.
5. Werknemers, die een gedeelte van de week leerplichtig zijn (partieel leerplichtigen), ontvangen een inkomen en een aantal vakantie- en snipperdagen evenredig aan het aantal gewerkte dagen in verhouding tot het normale aantal werkdagen op grond van Artikel 16.
6. Ongeacht hun leeftijd ontvangen werknemers die een assistent-opleiding, een basisberoepsopleiding of een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs bij de Stichting Hout-en Meubel volgen en deze opleiding na 13 weken voortzetten, van het Sociaal Fonds als tegemoetkoming in de kosten van de benodigde studiematerialen een bedrag van € 136,13.  
In het tweede jaar ontvangen zij een bedrag van € 45,38.
7. Werkgevers die werknemers in dienst hebben op basis van het Leerlingwezen volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, komen in

aanmerking voor een korting op de af te dragen loonbelasting/premie volksverzekeringen.

#### *Scholing*

8. Aan alle werknemers, behalve zij die een opleiding volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, zal maximaal 24 uur per contractjaar vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor het met toestemming van de werkgever volgen van een cursus, speciaal gericht op functies in de hout- en meubelsector. Indien deze scholingsuren in enig jaar niet besteed kunnen worden, kunnen deze tot een maximum van 10 uur in het volgende jaar worden opgenomen. Deze zogenaamde spaaruren blijven maximaal 1 jaar staan. Indien een werknemer niet deelneemt of wenst deel te nemen aan scholing zoals hier bedoeld, bouwt hij ook geen spaaruren op.
9. Leden van een Personeelsvertegenwoordiging hebben recht op 3 scholingsdagen per zittingsperiode van 3 jaar.
10. Cursus Veilig en Gezond werken  
Nieuwe medewerkers in de bedrijfstak zullen zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 4 maanden na indiensttreding, een cursus over veiligheid en gezondheid op het werk volgen. Deze cursus kan ook in-company worden gegeven, met dien verstande dat de cursus dan door een deskundige wordt verzorgd. Daaraan voorafgaand dienen zij instructie op het werk te krijgen. Daartoe zal een instructiepakket worden ontwikkeld.

#### *Loopbaanbeleid*

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

#### Artikel 19

#### **Feestdagen**

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

Artikel 20

**Vergoeding feestdagen**

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

Artikel 21

**Overwerk**

1. In bijzondere omstandigheden is de werkgever gerechtigd overwerk te laten verrichten. Dit kan echter alleen met instemming van de meerderheid van de bij het overwerk betrokken werknemers. De werknemer is alsdan gehouden dat overwerk te verrichten.
2. Onder overwerk wordt verstaan, het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale dagelijkse arbeidstijd als bedoeld in Artikel 16 lid 1.  
Structureel overwerk is het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in Artikel 16 lid 1 met een vaste frequentie gedurende langer dan zes maanden. Dit structurele overwerk is niet toegestaan. Onder bijzondere omstandigheden kunnen ontheffingen worden aangevraagd bij de Vakraad.
3. Niet als overuren zal worden beschouwd de tijd, dat er arbeid wordt

verricht in verband met het inhalen van onderbroken of verkorte werktijd. Arbeid buiten de normale werktijd wordt als overwerk beschouwd, behalve voor machinisten, stokers, portiers en bewakers, wier werktijden zoveel langer zullen zijn als in verband met hun normale werkzaamheden noodzakelijk is.

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



**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

Artikel 22

**Ploegendienst**

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

vertegenwoordiging worden bezien in hoeverre er een financiële afbouwregeling mogelijk is:

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

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

#### Artikel 23

##### **Nachtarbeid**

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

#### Artikel 24

##### **Werken in andere gemeenten**

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

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 25

**Vakantie/Vakantietoeslag**

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

- b. Een werknemer van 55 jaar heeft recht op twee extra vakantiedagen;  
Een werknemer van 56 jaar heeft recht op drie extra vakantiedagen;  
Een werknemer van 57 jaar heeft recht op vier extra vakantiedagen;  
Een werknemer van 58 jaar heeft recht op vijf extra vakantiedagen;  
Een werknemer van 59 jaar heeft recht op zes extra vakantiedagen.
  - c. De extra dagen onder a en b worden verworven in het jaar dat de betreffende dienstjaren respectievelijk leeftijd worden bereikt.
5. Voor de bepaling van het aantal vakantie- en snipperdagen waarop de werknemers recht hebben, wordt de tijd, welke zij in militaire dienst hebben doorgebracht, met uitzondering van de tijd voor herhalingsoefeningen voor zover deze niet langer dan een maand duren, niet meegerekend.
  6. Voor zover een werknemer de hem toekomende vakantie- en snipperdagen door omstandigheden buiten zijn schuld niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen binnen een tijdvak van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar, waarin de aanspraak op vakantie- en snipperdagen is ontstaan.
  7. De werknemer die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
  8. De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken. Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.
  9. Een werknemer, die op 1 januari een jaar in hetzelfde bedrijf werkzaam is geweest en op die datum de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in het op deze datum aanvangende vakantiejaar recht op een extra vakantie van vijf aaneengesloten dagen. De werkgever zal bepalen of deze dagen als vakantie- en/of snipperdagen kunnen worden opgenomen. Het tijdvak dezer extra vakantie zal worden bepaald in overleg met de werkgever en kan nimmer worden vervangen door een uitkering in geld.

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

10. Onder de snipperdagen zijn niet begrepen de in de artikel 19 genoemde feestdagen en de in artikel 26 genoemde korte verzuimen.
11. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan de werknemer maximaal over de laatste zeven maanden van de arbeidsongeschiktheid vakantierechten en snipperrechten verwerven. Deze maximering geldt niet voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, voor dat deel dat zij nog feitelijk werkzaam zijn.
12. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantie-aanspraken over het lopende vakantiejaar, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantie-aanspraken op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.  
De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
14. Werknemers afkomstig uit landen buiten Europa, alsmede uit Turkije, mogen maximaal 2 weken verlof voor eigen rekening opnemen aansluitend aan de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 3.

### *Vakantietoeslag*

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

## Artikel 26

### **Korte verzuimen/onbetaald verlof/palliatief verlof**

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het inkomen niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
  - c. bij huwelijk, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van één der (schoon) ouders, kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
  - d. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevalling en de eerstvolgende drie normale werkdagen;
  - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren) en/of inwonende (schoon)ouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
  - f. bij overlijden van één der ouders of schoonouders gedurende 3 dagen;
  - g. bij overlijden van één der stiefouders, of aangehuwde kind(eren) gedurende een dag, alsmede gedurende de dag der begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - h. bij de begrafenis van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van beide zijden of kleinkinderen, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - i. bij militaire inspectie indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt, gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn;
  - j. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
  - k. bij ontslag, wegens slapte in het bedrijf, van een werknemer, die ten minste drie achtereenvolgende maanden in dienst is gedurende één dag voor het zoeken van een andere werkgever;
  - l. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
  - m. voor bezoek aan de huisarts, tandarts en/of fysiotherapeut verleent de werkgever jaarlijks in totaal maximaal 8 uur doorbetaald verlof. Acute gevallen worden voor de vaststelling van het aantal uren niet meegerekend. Als sprake is van een acuut geval verleent de werkgever doorbetaald verlof.  
voor specialistenbezoek zal de mogelijkheid worden geboden betaald verlof te verkrijgen gedurende maximaal 2,5 uur.  
Deze regeling geldt tenzij door de onderneming in overleg met

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- de meerderheid van het personeel c.q. de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging een andere regeling is vastgesteld. De termijn van 2,5 uur voor het specialistenbezoek wordt verlengd voor de duur van het verzuim indien de noodzaak daartoe door de werknemer wordt aangetoond, door middel van een aantekening van de specialist op het verwijskaartje van de huisarts;
- n. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, éénmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van loon;
  - o. bij acute ziekenhuisopname van de partner of een thuiswonend kind, zal de werknemer ten hoogste op dezelfde dag een dag verlof met behoud van loon worden verstrekt (calamiteitenverlof). Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.
2. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o wordt onder echtgen(o)ot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling, het wettelijk geregistreerd partnerschap danwel een belastingopgave.
3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, klein- of achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

### *Onbetaald verlof*

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

### *Palliatief verlof*

- 7. Onder palliatief verlof wordt verstaan verlof ten behoeve van de sterfensbegeleiding van een naaste.
  - Kortdurend palliatief verlof, dat wil zeggen verlof voor maximaal 10 dagen, wordt voor 70% door betaald. Dit verlof geldt voor de verzorging van kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders.

- Langdurend onbetaald palliatief verlof, met een maximum van 6 maanden inclusief de 10 betaalde dagen, geldt voor kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders en naaste vriend of vriendin.  
Het opnemen van palliatief verlof voor een periode langer dan 10 dagen is niet mogelijk indien zwaarwichtige economische belangen zich daartegen verzetten.

#### Artikel 27

#### **Uitkering bij ziekte en overlijden**

1. Bij ziekte heeft de werknemer jegens zijn werkgever recht op doorbetaling van zijn netto-inkomen, behoudens de inkomsten uit niet-roostermatig overwerk gedurende maximaal één jaar.  
In afwijking hierop heeft de werknemer vanaf de tweede ziekmelding per kalenderjaar over de eerste drie ziektedagen aanspraak op 85% van zijn netto-inkomen. Deze korting geldt niet indien er sprake is van een bedrijfsongeval.  
Onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetalingen is de in dit artikel vermelde doorbetaling van het netto-inkomen door de werkgever niet verschuldigd indien:
  - a. de wettelijke ziektegelduitkering wordt geweigerd door het betreffende uitvoeringsorgaan;
  - b. de werkgever zich hiervoor kan baseren op wettelijke bepalingen;
  - c. de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werknemer zal dit recht op schadevergoeding moeten cederen aan de werkgever, tot het bedrag dat de werkgever aan werknemer moet betalen.  
In verband met de bepalingen in de Ziektewet en de WUBLZ garandeert het Sociaal Fonds de werknemer het loon indien een ondernemer onmachtig is tot loonbetaling, bijvoorbeeld door faillissement. Deze loongarantie kan eventueel de vorm hebben van een voorschotbetaling voor een ziektewetuitkering, die de werknemer pas na verloop van tijd kan ontvangen.
2. Indien naar het oordeel van het UWV de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan reïntegratie en om die reden door het UWV de ziektewetperiode is verlengd, betaalt de werkgever in de periode waarmee de ziektewetperiode is verlengd, gedurende maximaal vier maanden het netto-inkomen als bedoeld in het eerste lid door als de arbeidsongeschikte werknemer nog niet aan het werk is gekomen.
3. Geschillen over het verband tussen de schuld van de werkgever en het niet reïntegreren van de werknemer in verband met de toepassing van het tweede lid, kunnen worden voorgelegd aan de daartoe inge-



## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

stelde Geschillencommissie. De Geschillencommissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van werknemerszijde. De Geschillencommissie wordt bijgestaan door een onafhankelijk secretaris.

4. Voor de berekening van het netto-inkomen als bedoeld in het eerste lid wordt, in de derde tot en met de zesde ziektemaand, 50% van de ontvangen ploegentoeslag geacht deel uit te maken van het inkomen. In de zesde tot en met de twaalfde ziektemaand wordt de ploegentoeslag buiten beschouwing gelaten bij de vaststelling van het netto-inkomen. Het in dit lid bepaalde geldt uitsluitend voor ziektegevalen die optreden na 30 april 2002.
6. Recht op een eindejaarsuitkering per 1 december van het lopende jaar heeft:
  - de werknemer die vóór 1 juli 1994 een aanvulling op zijn WAO-uitkering ontving en na afloop van de aanvullingsperiode in opvolgende jaren een eindejaarsuitkering heeft gehad;
  - de werknemer die in 1995 een eindejaarsuitkering heeft ontvangen en op grond daarvan in de opvolgende jaren steeds weer een eindejaarsuitkering heeft gehad; en voorts:
  - een ononderbroken WAO-uitkering heeft verkregen;
  - is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45%/55% of hoger per 1 december van het voorgaande jaar.

De uitkering kent de volgende staffeling:

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

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

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

De genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

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

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

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

#### Artikel 28

#### **Ongevallenverzekering**

1. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval dat de werknemers in of buiten dienstverband is overkomen.  
De werkgever dient ter voldoening van deze verplichting deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering.
2. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever wordt vervoerd in:
  - a. een door de werkgever ter beschikking gesteld motorvoertuig;
  - b. een motorrijtuig dat voor dat doel door een der medewerkers beschikbaar is gesteld, is in geval a. de werkgever, die eigenaar is van het betreffende motorvoertuig en in geval b. de medewerker, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht een ongevallenverzekering af te sluiten voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van het motorvoertuig.  
De kosten hiervan komen ten laste van de werkgever.  
De verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per inzittende:
    - a. bij overlijden een uitkering van € 24.957,91
    - b. bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van € 34.033,52.De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een aan

## **Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven en de wettelijke verplichte WA-verzekering is afgesloten.

3. De algemene bijzondere voorwaarden van de in lid 1 genoemde collectieve ongevallenverzekering zijn als bijlage 2 opgenomen in deze CAO.
4. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. De werknemers hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.

### **MELDING ONGEVALLLEN**

5. Schades die vallen onder de dekking van de collectieve ongevallenverzekering, dienen gemeld te worden aan het Sociaal Fonds via het standaard schadeformulier dat bij het Sociaal Fonds verkrijgbaar is (Postbus 90154, 5000 LG Tilburg, tel. nr. 013-5944 466).

### Artikel 29

#### **Ziekteverzuimbesteding**

1. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO mocht geraken, zal werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.  
Bij de werving van personeel zal de werkgever – voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt – bijzondere aandacht schenken aan het bieden van gelijke kansen voor zowel geheel als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.  
In Bijlage 9 is in het Reglement Reïntegratie aangegeven hoe te handelen in geval een werknemer langer dan 8 weken arbeidsongeschikt is.
2. In ieder bedrijf zal een ARBO-promotor worden aangewezen in overleg met de werknemersorganisaties. Bij bedrijven waar een ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging is, zal de

ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging conform de Wet op de Ondernemingsraden in deze functie voorzien.

Tot de taak van de arbopromotor behoort:

- het inventariseren van arborisico's binnen het bedrijf;
- het bespreken van arborisico's met de bedrijfsleider;
- het voorstellen van maatregelen om arborisico's te beperken en/of op te heffen, daartoe overleg voeren met werknemers en eventueel afspraken maken met leidinggevenden en externe instanties, zoals bijvoorbeeld de arbodienst.

De betreffende functionarissen hebben recht op scholing, in overleg met de werkgever. Het Sociaal Fonds zal de kosten van scholing subsidiëren.

#### Artikel 30

##### **Gehoorscherming**

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

#### Artikel 31

##### **Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie**

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

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

die aan de Vakraad worden voorgelegd, terstond aan de overige leden van de Vakraad worden gezonden.

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

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

9. De uitspraak van de Vakraad laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.
10. Enige bevoegdheid van een ander orgaan terzake mag door de Vakraad niet terzijde worden gesteld of doorkruist.  
Onderstaand lid is van toepassing op de werkzaamheden van de Vakraad, voorzover deze werkzaamheden niet voortvloeien uit de taak zoals omschreven in lid 2 sub a.
11. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van een daartoe strekkend verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.

#### Artikel 32

#### **Sociaal Fonds**

1. De Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie is van toepassing op alle ondernemingen, zoals genoemd in artikel 1 van deze CAO.
2. De werkgever betaalt met ingang van 1 januari 2000 0,45% van de in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde bruto loonsom Sociale Verzekeringen aan de Stichting. De Stichting is gemachtigd de benodigde loonsomgegevens op te vragen bij het bestuur van de Uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten.  
De statuten van de Stichting bevatten een bepaling krachtens welke belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden zich te vergewissen van de juiste besteding van de ter beschikking komende gelden.
3. De werkgever betaalt over het jaar 2003 eenmalig een extra bijdrage van 0,05% van de in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde bruto-loonsom Sociale Verzekeringen aan de Stichting.
4. De ingevolge het tweede lid ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
  - a. de activiteiten van de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 van de CAO;
  - b. de werkzaamheden van de werknemers- en werkgeversorganisatie, te weten toezichthoudende en coördinerende taken welke voortvloeiende uit het deelnemen aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer vallende onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;

## Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- c. het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
  - d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO voor de Houtverwerkende Industrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
  - e. de zakelijke voorlichting over de CAO;
  - f. het geheel of gedeeltelijk egaliseren, financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling van jeugdigen en ouderen in de bedrijfstak;
  - g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallen onder de werkingssfeer van eerdergenoemde CAO;
  - h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
  - i. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren genoemde doeleinden;
  - j. het garanderen van de loonbetaling gedurende de eigen risicoperiode in het kader van de Ziektewet, indien de werkgever onmachtig is om de loonbetaling te verrichten, bijvoorbeeld door faillissement, en zoals is vermeld in artikel 27 lid 1 sub c van de CAO;
  - k. het garanderen van eindejaarsuitkeringen voor werknemers met een WAO-uitkering in het kader van bovenwettelijke afspraken terzake;
  - l. het uitvoeren van de kinderopvang, die is opgenomen in artikel 14 van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
  - m. het collectief afdekken van de risico's volgend uit artikel 28 lid 1 van de CAO. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering. Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.
5. De ingevolge het derde lid ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan het realiseren van voorlichtingsactiviteiten over arbeidsongeschiktheid en reïntegratie voor werknemers en werkgevers.

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

#### Artikel 33

##### **Sociaal jaarverslag**

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

#### Artikel 34

##### **Economisch en sociaal overleg**

Werkgelegenheid in de onderneming:

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



Artikel 37

**Fusie en bedrijfssluiting of reorganisatie**

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

Artikel 38

**Medisch onderzoek**

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

Artikel 40

**Uitruil arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte)**

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, de volgende uitruilmogelijkheden worden ingebracht in de arbeidsvoorwaarden-regeling waarvan de

werknemers op individuele en vrijwillige basis gebruik kunnen maken:

- Salaris kan worden aangewend voor verbetering van de (vroeg) pensioenregeling;
  - Twee vakantiedagen kunnen worden aangewend voor verbetering van de (vroeg)pensioenregeling of voor een regeling voor verlofsparen. Met ingang van 1 januari 2002 kunnen hiertoe vijf vakantiedagen worden aangewend.
  - Met ingang van 1 januari 2002 bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om op jaarbasis maximaal vijf vakantiedagen te kopen.
2. Voorwaarde voor de toepassing van het bovenstaande is dat de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging is geformeerd in overeenstemming met de wet op de ondernemingsraden en dat deze vertegenwoordiging over de bevoegdheden en faciliteiten beschikt die de WOR toekent. Voorts moet sprake zijn van respectering van de artikelen 33, 34 van deze CAO.
  3. Indien een onderneming minder dan 50 werknemers telt, gelden de volgende voorwaarden voor toepassing van dit artikel:
    - in ondernemingen van 10 tot 50 werknemers volstaat de aantoonbare respectering van artikel 35b of 35c van de WOR gedurende de afgelopen 12 maanden;
    - in ondernemingen met minder dan 10 werknemers volstaat overleg met het personeel.

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 1

**MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST**

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

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

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

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

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

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

Ingaande..... is/wordt de werknemer opgenomen in het pensioenfonds.

Datum: .....

(handtekening werknemer) .....(handtekening werkgever) .....

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

## BIJLAGE 2

### ALGEMENE EN BIJZONDERE VOORWAARDEN VAN DE COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

**Verzekeringnemer:**

Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie.

**Verzekerden:**

Verzekerd zijn de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie. Hieronder zijn mede begrepen vakantie- en uitzendkrachten/seizoenwerkers en stagiaires.

**Verzekerde bedragen:**

€ 22.689,01 ingeval van overlijden ten gevolge van een ongeval;

€ 34.033,52 ingeval van blijvende invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering ingeval van gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.

**Conditie:**

Voorwaarden Persoonlijke Ongevallenverzekering (PO-89) met de Bijzondere Voorwaarden (CPO-90) artikel 3, 4 en 5.

**Bijzondere voorwaarden:**

3. Onder deze verzekering zijn uitsluitend verzekerd personen die ouder zijn dan 16 jaar, doch de 70-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, op voorwaarde dat zij niet lijden aan een bestaande ziekte, kwaal of lichaamsgebrek. Voor personen met bestaande lichaamsgebreken en/of kwalen is deze verzekering eveneens van kracht, doch in dat geval is het bepaalde in artikel 4 van deze bijzondere voorwaarden van toepassing.
4. Indien een ziekte, kwaal of gebrek een nadelige invloed heeft op het ontstaan van een ongeval of ongevalsletsel of op het verloop van het genezingsproces, dan zal terzake van het ongeval niet meer worden uitgekeerd dan het geval zou zijn wanneer de verzekerde niet aan die ziekte, kwaal of dat gebrek zou hebben geleden.
5. Per verzekerde zullen nimmer hogere bedragen gelden dan € 226.890,10 in geval van overlijden en € 453.780,20 in geval van algehele blijvende invaliditeit.  
De maximale vergoeding per één en hetzelfde vervoermiddel zal nimmer meer bedragen dan € 2.268.901,00.

BIJLAGE 3

**MODEL SOCIAAL JAARVERSLAG**

Richtlijn bij artikel 33:

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

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

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

## BIJLAGE 4

### MODEL SPECIFICATIE BRUTO-NETTO LOONBEREKENING

CAO basis-uurloon	€ x	uur	€	
Dienstijdtoeslag			€	
Diplomatoeslag			€	
EHBO-toeslag			€	
				+
Grondloon per week			€	
Overwerktoeslag	% over	uur x basis- loon per	€	
		uur=		
Overwerktoeslag	% over	uur x basis- loon per	€	
		uur=		
Ploegtoeslag	% over grondloon per week	=	€	
				+
			€	
Af: premie bedrijfspensioen- fonds			€	-
			€	
Vroegpensioenpremie:	x% van het per 1 januari van het boekjaar overeengekomen loon (loonbegrip als	=	€	
gehanteerd voor de pensioenberekening)				-
			€	
Bruto-loon voor sociale verzekeringen (= 100%)				+
			€	
Af:	Ziekenfondswet %=	€		
	WW (per 1 januari 2002 bedraagt de franchise	_____		
	€ 55,- per dag) %=	€		

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

CAO basis-uurloon	€ x	uur	€
		+	
		€	
Loonheffing		€	_____
			+
			€
			_____
		Uitbeta-	€
		len:	

## BIJLAGE 7

### **STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE**

#### Artikel 1

##### **Naam en zetel**

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

#### Artikel 2

##### **Doel**

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

Binnen de doelstelling van de stichting valt het bevorderen van:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de activiteiten van de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 van de CAO;
- b. de werkzaamheden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, te weten toezichthoudende en coördinerende taken welke voortvloeien uit het deelnemen aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer vallende onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
- c. het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
- d. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO voor de Houtverwerkende Industrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- e. de zakelijke voorlichting over de CAO;
- f. het geheel of gedeeltelijk egaliseren, financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling van jeugdigen en ouderen in de bedrijfstak;
- g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van eerdergenoemde CAO;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;



## **Houtverwerkende Industrie 2002/2004** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- i. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren- genoemde doeleinden;
- j. het garanderen van de loonbetaling gedurende de eigen risicoperiode in het kader van de Ziektewet, indien de werkgever onmachtig is om de loonbetaling te verrichten, bijvoorbeeld door faillissement, en zoals is vermeld in artikel 27 lid 1 sub c van de CAO;
- k. het garanderen van eindejaarsuitkeringen voor werknemers met een WAO-uitkering in het kader van bovenwettelijke afspraken terzake;
- l. het uitvoeren van de kinderopvangregeling, die is opgenomen in arti- kel 14 van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
- m. het collectief afdekken van de risico's volgend uit artikel 28 lid 1 van de CAO. De werkgever dient deel te nemen aan de door de Sticht- ing Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering. Aan ondernemingen die tenminste een ge- gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het So- ciaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve onge- vallenverzekering gerestitueerd. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.

### **Artikel 3**

#### **Bestuur**

Het bestuur bestaat uit zes leden.

### **Artikel 4**

#### **Adviseurs en waarnemers**

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

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

## Artikel 5

### **Benoeming van leden van het bestuur**

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

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

## Artikel 6

### **Zittingsduur**

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

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

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

## Artikel 7

### **Einde lidmaatschap**

Het lidmaatschap van een lid van het bestuur eindigt door:

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

## Artikel 8

### **Voorzitter en vice-voorzitter**

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

## **Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

bekleed door één van de leden, benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties, bedoeld in artikel 5 en omgekeerd.

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

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

### Artikel 9

#### **Quorum en stemming**

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

### Artikel 10

#### **Staken der stemmen**

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

## Artikel 11

### **Huishoudelijk reglement**

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

## Artikel 12

### **Secretariaat en penningmeesterschap**

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

## Artikel 13

### **Financiën**

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

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 14

**Beheer en administratie**

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

Artikel 15

**Besteding der gelden**

De ter beschikking gekomen gelden zullen door de stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de Centrale Vertrouwensinstantie en de Arbitragecommissie;
- b. de werkzaamheden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, voortvloeiende uit het deelnemen aan de vakopleidingsorganen, de scholing en vorming ten behoeve van in beginsel iedere werknemer vallende onder de loonbepalingen van bovengenoemde CAO;
- c. de aan de ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten, waaronder begrepen het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
- d. het geven van voorlichting en informaties over bepalingen uit de CAO voor de Houtverwerkende Industrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- e. de zakelijke voorlichting over de CAO;
- f. het geheel of gedeeltelijk egaliseren, financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling van jeugdigen en ouderen in de bedrijfstak;
- g. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken in het belang van iedere werknemer, vallend onder de werkingssfeer van eerdergenoemde CAO;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het totstandbrengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;

- i. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren- genoemde doeleinden en de werkzaamheden van de stichting;
- j. het garanderen van de loonbetaling gedurende de eigen risicoperiode in het kader van de Ziektewet, indien de werkgever onmachtig is om de loonbetaling te verrichten, bijvoorbeeld door faillissement;
- k. het garanderen van eindejaarsuitkeringen voor werknemers met een WAO-uitkering in het kader van bovenwettelijke afspraken terzake;
- l. het uitvoeren van de kinderopvangregeling, die is opgenomen in de CAO voor de Houtverwerkende Industrie;
- m. het collectief afdekken van de risico's volgend uit artikel 28 lid 1 van de CAO.

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

#### Artikel 16

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

#### Artikel 17

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde beleid een rekening en verantwoording, gecontroleerd door een externe register-accountant, over aan de organisaties genoemd in artikel 5.a. en b. Deze rekening en verantwoording kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending van de betreffende organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.

#### Artikel 18

##### **Duur van de stichting**

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 19

**Statutenwijziging en ontbinding**

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

## BIJLAGE 8

### BEDRIJFSHULPVERLENING

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

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

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

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

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

De bedrijfshulpverleners werken bij de uitvoering van hun taken samen.

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

Per 50 werknemers moet er 1 bedrijfshulpverlener zijn.

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

De werkgever die een natuurlijke persoon is en die minder dan 15 werknemers heeft kan de bedrijfshulpverlening zelf ter hand nemen, mits hij



**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om de taken naar behoren te vervullen. Daartoe dient hij in ieder geval te beschikken over een EHBO-diploma.

## REGLEMENT REÏNTEGRATIE

### **Uitwerking CAO afspraken voor de Houtverwerkende Industrie**

Overwegende dat de bedrijfstak Houtverwerkende Industrie belang heeft bij zo veel mogelijk reïntegratie van arbeidsgeschikte werknemers, wordt in dit reglement in de CAO geregeld hoe er gehandeld dient te worden in geval van arbeidsongeschiktheid.

Dit uit oogpunt van:

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

### **1. Aanmelding arbeidsongeschikte werknemers**

Werkgevers dienen werknemers, direct na het verstrijken van 8 weken arbeidsongeschiktheid, ter reïntegratie aan te melden bij het Sectorpunt Hout (telefoon 013-5944245), indien niet verwacht wordt dat deze werknemers in hun eigen functie of in het eigen bedrijf kunnen terugkeren en er een indicatie bestaat dat WAO zal volgen. Daarna zal het onder punt 6 genoemde reïntegratiebedrijf contact opnemen met het betrokken bedrijf en de betrokken werknemer, tenzij de werkgever bij de aanmelding heeft aangegeven de voorkeur te hebben voor een ander, met naam en toenaam genoemd reïntegratiebedrijf.

### **2. Kwaliteitscriteria reïntegratiebedrijven**

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

- het beschikt over een arbeidsbemiddelingsvergunning afgegeven door de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), Postbus 883, 2700 AW Zoetermeer, op grond van artikel 2 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
- de doelstelling en aanpak van het reïntegratiebedrijf dient rechtstreeks gericht te zijn op de arbeidsbemiddeling van arbeidsgeschikte werknemers;
- het beschikt over aantoonbare ervaring met reïntegratie van arbeidsongeschikten;
- het dient de reïntegratie uit te voeren met gekwalificeerde consulenten;
- het dient van tevoren zijn werkproces inzichtelijk te maken, zodat helder wordt via welke fasen het bedrijf komt tot realisatie van interne en externe reïntegratie;

## **Houtverwerkende Industrie 2002/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- het dient aantoonbaar minimaal 50% van de aan haar toevertrouwde cliënten extern te hebben gereïntegreerd.

### **3. Rappelmogelijkheid**

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

Werknemers kunnen vanzelfsprekend ook hun vakbondsvertegenwoordiger vragen informatie in te winnen bij het Sociaal Fonds. Indien het reïntegratieproces reeds gestart is, dat wil zeggen na het eerste contact tussen een werknemer en het reïntegratiebedrijf, dient de werknemer bij klachten over het reïntegratieproces eerst contact met het reïntegratiebedrijf op te nemen. Indien het reïntegratieproces nog niet gestart is, kan contact opgenomen worden met het Sociaal Fonds.

### **4. Plan van aanpak**

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

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

### **5. Beroepsgang**

Werkgevers en werknemers kunnen klachten over de reïntegratiedienstverlening, met inachtneming van punt 3 van dit reglement, voorleggen aan de Vaste Commissie voor de Houtverwerkende Industrie. De werkzaamheden van de Vaste Commissie zijn geregeld in artikel 31 van de CAO.

### **6. Keuze reïntegratiebedrijf**

Werkgevers zijn vrij in de keuze van het reïntegratiebedrijf, op voorwaarde dat het reïntegratiebedrijf voldoet aan de kwaliteitscriteria die in dit reglement onder punt 2 zijn opgenomen. Daartoe doet de werkgever schriftelijk opgaaf aan het Sociaal Fonds van het door hem in te schakelen reïntegratiebedrijf. Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan bij voorkeur samen te werken met reïntegratiebedrijven waarmee reeds

goede ervaringen zijn opgedaan. Zij bevelen daarvoor Demo-Advies te Meppel aan. Op verzoek van de werkgever is een lijst van reïntegratie-bedrijven die voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria beschikbaar bij het Sociaal Fonds.

**Houtverwerkende Industrie 2002/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

III. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder II opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

IV. Indien en voor zover de onder II opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

V. Op verzoek van partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie is dit besluit niet van toepassing op Bruynzeel Potlodenfabriek BV te bergen op Zoom.

VI. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

VII. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 20 september 2002

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur van het  
Centraal kantoor van de  
Arbeidsinspectie,*

P. B. Koster