

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE SCHOEN-, LEDER- EN LEDERWARENINDUSTRIE**

1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
Hoofdstuk 1: algemene bepalingen	8
Artikel 1	8
Artikel 2	10
Artikel 3	10
Artikel 4	11
Artikel 5	11
Artikel 6	11
Hoofdstuk 2: arbeidsduur en werktijden	12
Artikel 7	12
Artikel 8	12
Artikel 9	13
Artikel 10	15
Artikel 11	15
Artikel 12	15
Artikel 13	16
Artikel 14	16
Hoofdstuk 3: dienstverband	18
Artikel 15	18
Artikel 16	19
Hoofdstuk 4: functie en salaris	21
Artikel 17	21
Artikel 18	21
Artikel 19	22
Artikel 20	22
Artikel 21	22
Artikel 22	23
Artikel 23	24
Artikel 24	25
Artikel 25	25
Artikel 26	25
Artikel 27	25
Artikel 28	27
Artikel 29	28
Artikel 30	29
Artikel 31	29
Artikel 32	29
Artikel 33	30

Hoofdstuk 5:	vakantie en snipperdagen	31
Artikel 34	vakantie- en snipperdagen	31
Artikel 35	kort verzuim	34
Artikel 36	oudere werknemers	35
Hoofdstuk 6:	diverse verplichtingen	36
Artikel 37	ondernemingsraad en medezeggenschap	36
Artikel 38	vakbondsangelegenheden	36
Artikel 39	bijzondere omstandigheden	37
Artikel 40	overleg bij fusie en reorganisatie	37
Artikel 41	financiële bijdrage	38
Artikel 42	Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie	38
Artikel 43	opleiding en scholing	39
Artikel 44	reintegratie	40
Artikel 45	pensioenregeling	40
Artikel 46	aanvang en duur overeenkomst	40
Protocol		41
Bijlage 1	functie-indeling schoenindustrie	43
Bijlage 2	functielijst met groepsindeling schoenindustrie	45
Bijlage 3	functie-indeling lederwarenindustrie	54
Bijlage 4	functie-indeling lederindustrie	56
Bijlage 5	functielijst met loongroepindeling productie lederindustrie	57
Bijlage 6	functielijst met loongroepindeling technische en algemene diensten lederindustrie	59
Bijlage 7	beroepsprocedure functieclassificatie	61
Bijlage 8	loontabellen schoenindustrie	62
Bijlage 9	loontabellen lederwarenindustrie	72
Bijlage 10	loontabellen lederindustrie	78
Bijlage 11	opzegverboden	84
Bijlage A	Overgangsregeling beampten	86
Bijlage B	Jeugdstatuut voor de Schoen- en Lederwarenindustrie	87
Bijlage C	Partieel leerplichtigen in de Lederindustrie	92

Algemeen trefwoordenregister

Aanloopschaal	art. 19
arbeidsduur	art. 7
arbeidsongeschiktheid	art. 28
arbeidsovereenkomst	art. 15
arbeidsvoorziening	art. 16
Basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA)	art. 9
bedrijfspensioenfonds	art. 45
beloning	art 18
beroepsprocedure functie-indeling	art. 17
bijdrage aan bonden	art. 41
bijdrage aan werkgeversorganisaties	art. 41
bovenwettelijke aanvulling	art. 27
buitengewoon verzuim	art. 35
dagvenster	art. 11
dagdienst	art. 11
definities	art. 1
dienstrooster	art. 7
dienstverband	art. 15
dispensatie	art. 6
duur van de overeenkomst	art. 15
einde dienstverband	art. 16
eindejaarsuitkering	bijlagen 8, 9, 10
feestdagen	art. 10
flexibele arbeidstijden	art. 14
functie-indeling	art. 17
functiejaarschaal	bijlagen 8, 9, 10
functieomschrijving	bijlagen 1 t/m 7
functie-volwassen leeftijd	bijlagen 8, 9, 10
fusie	art. 40
geschillenregeling	art. 5
huwelijk	art. 35
indienstneming	art. 15
inleenkrachten	art. 19
jeugdigen	art. 30
kort verzuim	art. 35
loongroep	art. 17
loonspecificatie	art. 24
medezeggenschap	art. 37
nevenwerkzaamheden	art. 4

ondernemingsraad	art. 1
ontslag	art. 17
opleiding	art. 44
oproepkrachten	art. 33
oudere werknemers	art. 29
	en art. 36
overlijdensuitkering	art. 29
overwerk	art. 13
overwerk beloning	art. 22
partieel leerplichtigen	art. 30
pensioenregeling	art. 47
periode-inkomen	art. 1
personeelsvergadering	art. 1
Personeelsvertegenwoordiging	art. 1
Ploegenarbeid	art. 12
ploegendienst	art. 12
ploegentoeslag	art. 22
proeftijd	art. 15
reïntegratie	art. 44
roostervrije uren	art. 8
salaris	art. 18
scholing	art. 43
snipperdag	art. 34
thuiswerkers	art. 32
tijdelijke overplaatsing	art. 21
vakantie	art. 34
vakantiedagen	art. 34
vakantiejaar	art. 34
vakantietoeslag	art. 23
vakbonden	art. 38
vakbondsaaengelegenheden	art. 38
Vakraad	art. 42
veiligheid	art. 4
verschoven uren	art. 11
wao aanvullende verzekering	art. 27
wao-uitkering	art. 27
werkgever	art. 3
werkgeversbijdrage	art. 41
werknemer	art. 2
werktijdverkorting	art. 31
WAO-hiaatverzekering	art. 27
Ziekte	art. 27
ziektekosten	art. 25
zondagsarbeid	art. 13

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
SCHOEN-, LEDER- EN LEDERWARENINDUSTRIE**

1 JULI 2001 TOT EN MET 30 JUNI 2003

Tussen de ondergetekenden:

- de Federatie van Nederlandse Schoenfabrikanten, gevestigd te Tilburg,
- de Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten, gevestigd te Tilburg,
- de Federatie van Nederlandse Lederfabrikanten, gevestigd te Tilburg,

verder te noemen de werkgeversverenigingen

elk als partij ter ene zijde

- CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten,
- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
- de Unie, gevestigd te Houten,

verder te noemen de werknemersverenigingen

elk als partij ter andere zijde.

welke verenigingen als rechtspersoon zijn erkend, tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten krachtens haar Statuten bevoegd zijn en ten deze vertegenwoordigd worden door haar voorzitters en secretarissen, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

Definities

1. Werkgeversvereniging:

De werkgeversverenigingen die partij zijn bij deze overeenkomst

2. Werknemersvereniging:

De werknemersverenigingen die partij zijn bij deze overeenkomst

3. Werkgever:

Iedere werkgever in de leder-, lederwaren- en schoenindustrie.

4. Werknemer:

Iedere werknemer in dienst van voornoemde werkgever, met uitzondering van thuiswerkers. Voor thuiswerkers geldt alléén artikel 32.

5. Lederindustrie:

Het geheel der ondernemingen dat zich bezighoudt met het vervaardigen van leder uit al dan niet bewerkte dierenhuiden of -vellen. Onder het vervaardigen van leder wordt mede verstaan het bewerken van dierenhuiden of -vellen tot producten die bestemd zijn om verder tot leder te worden bewerkt, alsmede het afwerken van leder.

6. Lederwarenindustrie:

De ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen van Lederwaren en het verkopen daarvan aan wederverkopers; onder Lederwaren wordt verstaan:

- a. alle soorten tassen en mappen – met uitzondering van lederen zadeltasjes voor rijwielen -, foedralen, gordels, koffers, bureau-, reis- en toiletgarnituren, labels, portemonnaies, portefeuilles, sigaren- en sigarettenkokers, etuis, pokerbekers, tabakszakken en militaire uitrustingsstukken met uitzondering van kleding en schoeisel, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic, textielstof, karton of geperste vezelstof;
- b. alle soorten riemwerk – met inbegrip van damesceintuurs, horlogebanden, schaatsmonturen, tuigen, halsters en banden voor paarden en vee, doch met uitzondering van drijfriemen – geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic, wasdoek, canvas of textiel, alsmede losse boek- en albumomslagen, klompsokken, onderdelen voor bretels, voor hoeden en voor sokophouders, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder of plastic, en sportballen vervaardigd uit leder;

- c. handschoenen, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder;
- d. beschermingsartikelen, zoals beenkappen, hand- en oorwarmers, hand-, pols-, knie-, schouder- en voetbeschermers, helmen caps, spatlappen, werkschorten, handmoffen, duimen, vingers, wanten en werkhandschoenen, geheel of gedeeltelijk vervaardigd uit leder, kunstleder, plastic en beenpijpen vervaardigd uit waterdicht textiel.

7. Schoenindustrie:

De ondernemingen waarin het bedrijf van het in serie vervaardigen van schoeisel wordt uitgeoefend, alsmede de ondernemingen waarin door middel van stanzerij-, stikkerij- of lasserijwerkzaamheden, dan wel daaraan voorafgaande of daarbij aansluitende werkzaamheden, bedrijfsmatig onderdelen van schoeisel worden vervaardigd of bewerkt; onder schoeisel wordt verstaan: schoenen, laarzen en pantoffels, met uitzondering van schoenen en laarzen waarvan de buitenzijde geheel uit rubber bestaat en van sport-schoeisel voorzien van een rubberzool en een bovenwerk van textiel.

8. Vakraad:

Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie: het competente orgaan van CAO-partijen die de Schoen- en Lederwarenindustrie vertegenwoordigen.

9. Lonen:

De bedragen zoals vermeld in de tabellen opgenomen in artikel 1 en 2 Bijlage 8 (Schoenindustrie), artikel 1 Bijlage 9 (Lederwarenindustrie) en artikel 1 Bijlage 10 (Lederindustrie).

10. Periode-inkomen:

De bruto-verdiensite in een periode van 1 week, 4 weken of 1 maand, vermeerderd met vaste toeslagen zoals ploegentoeslag maar exclusief de betaling van incidenteel overwerk, exclusief vakantietoeslag en exclusief eindejaarsuitkering

11. Structureel overwerk:

De uren die gewerkt zijn boven de basisjaarlijkse arbeidsduur plus 104 uur op jaarbasis.

12. Deeltijd:

Arbeid gedurende minder dan de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur. Deze arbeidsvoorwaardenregeling is voor deeltijdarbeid naar evenredigheid van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

13. *Ondernemingsraad (OR):*

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. Daar waarin de tekst OR wordt genoemd wordt in ondernemingen met minder dan 50 werknemers de personeelsvertegenwoordiging (PVT) bedoeld. In ondernemingen waar geen OR of PVT is benoemd, wordt daar waarin de tekst OR wordt genoemd, bedoeld de personeelsvergadering (PV) dan wel in overleg met het personeel.

14. *echtgeno(o)t(e):*

Waarin deze CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e) wordt mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert in de zin van de Wet op de Loonbelasting. Een samenlevingscontract van de notaris zal voor het voorgaande als bewijs dienen.

Verplichtingen

Artikel 2

Verplichtingen vakbonden

De vakbonden verbinden zich gedurende de looptijd van de CAO geen staking of andere pressiemiddelen gericht op wijziging van de arbeidsvoorwaarden toe te passen.

Artikel 3

Verplichtingen werkgever

1. De werkgever zal met de werknemer geen arbeidsovereenkomst aangaan, waarvan de voorwaarden strijdig zijn met deze overeenkomst.
2. Lonen en andere arbeidsvoorwaarden, die in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze overeenkomst afwijken, blijven gehandhaafd.
3. De werkgevers verbinden zich voor de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen, noch steun te verlenen, wanneer één of meer andere werkgever(s) daartoe mocht(en) overgaan.
4. De werkgevers zullen zorg dragen voor een goede voorlichting van de werknemers over de dagelijkse gang van zaken in de onderneming en over de in de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden. De werkgever zal aan de werknemer desgewenst een exemplaar van de geldende CAO verstrekken.

5. De werkgever zal de werknemer zonder diens uitdrukkelijke toestemming geen loonarbeid in de onderneming van een andere werkgever laten verrichten.

Artikel 4

Verplichtingen werknemers

1. De werknemers zijn verplicht in dienst van hun werkgever alle werkzaamheden, die hun door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot hun gewone dagelijkse arbeid behoren.
2. De werknemer zal zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werkgever geen werkzaamheden tegen vergoeding voor derden verrichten.
3. De werknemers zijn mede verantwoordelijk voor de orde en veiligheid in de fabriek en voor naleving van de aanwijzingen en de voorschriften, welke dienaangaande door of namens de werkgever worden gegeven.

Algemene bepalingen

Artikel 5

Geschillenregeling

CAO-partijen hebben tot taak het bevorderen van een juiste toepassing van het gestelde in deze overeenkomst en het voorkomen en in der minne regelen van de geschillen omtrent de uitleg en toepassing hiervan. Individuele geschillen tussen een werkgever en een werknemer worden berecht door de daartoe bij de wet aangewezen rechter tenzij de beide individuele partijen schriftelijk aan CAO-partijen verzoeken om over het betreffende conflict een bindend advies uit te brengen, in welk geval beide partijen aan dit bindend advies gebonden zijn.

Artikel 6

Dispensatie

In die gevallen waarin bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen CAO-partijen toestemming geven tot afwijking van een of meer bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 2

Arbeidsduur en werktijden

Artikel 7

Arbeidsduur

1. Algemene bepalingen
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag - van maandag tot en met vrijdag- en 40 uur per week.
 - b. De individuele arbeidstijd bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
 - c. Om dit gemiddelde te bereiken, zal de individuele arbeidstijd ten opzichte van de normale arbeidsduur op jaarbasis verminderd worden met 92 roostervrije uren.
 - d. De werkgever kan kiezen voor een rooster met flexibele arbeidstijden. Wanneer de werkgever voor dit rooster kiest, is de werkgever voor een periode van een jaar gebonden aan de voorwaarden die in artikel 9 genoemd worden.

Artikel 8

Roostervrije uren

- a. De 92 roostervrije uren worden zoveel mogelijk over het kalenderjaar gespreid met inachtneming van de volgende beperkingen:
 - I Het aantal dagen waarop de roostervrije uren door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad collectief vastgesteld kunnen worden, bedraagt ten hoogste de helft van het totale aantal roostervrije uren.
 - II De werkgever behoeft de instemming van de Ondernemingsraad voor aanwending van meer roostervrije uren voor alle of nagenoeg alle werknemers dan het hiervoor vermelde aantal. Artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden, leden 3, 4 en 5, zijn hierbij van toepassing.
- b. De werkgever maakt, met inachtneming van het gestelde in lid a van dit artikel een planning van de roostervrije dagdiensten en maakt deze, na overleg met de Ondernemingsraad, aan de werknemers bekend.

Tenminste 1 maand voor het in werking treden daarvan, zal de werkgever het voor de werknemer geldende dienstrooster en de roostervrije diensten vaststellen binnen het kader van de planning.
- c. Op grond van bedrijfseconomische-, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen kan worden afgeweken van de verdeling als bedoeld in lid a en b van dit artikel.

Indien deze afwijking de gehele onderneming of een bedrijfsafdeling betreft, is artikel 27 Wet op de Ondernemingsraad, lid 1, 3, 4 en 5 van toepassing.

- In de overige gevallen vindt vooraf overleg plaats met de betrokken werknemers.
- d. Indien het noodzakelijk is, dat in onvoorziene situaties, waaronder mede begrepen onvoorziene werkaanbod, bij wijze van uitzondering, op reeds vastgestelde roostervrije diensten in opdracht van de leiding moet worden gewerkt, dan wordt voor deze meeruren gelijkwaardige vrije tijd toegekend binnen 1 maand.
 - e. Samenloop van eenmaal vastgestelde roostervrije diensten met andere redenen van afwezigheid, zoals bijzonder verlof (kort verzuim) of arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op vervangende vrije tijd.
 - f. Ongeacht de aard van het rooster, geschiedt de salarisbetaling op de gebruikelijke wijze per periode, op basis van 8 uur per dag, met inachtneming van de geldende CAO-bepalingen.
 - g. De jaarlijkse arbeidsduur van werknemers die korter dan 40 uur per week, doch langer dan 20 uur werken, zal naar evenredigheid worden verminderd.
 - h. Ditzelfde geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidstijd van minder dan 20 uur per week. Voor deze categorie kan echter, in overleg tussen werkgever en werknemer, de individuele arbeidstijd zonder roostervrije diensten overeengekomen worden met een evenredige salarisaanpassing.
 - i. Bij gebreke van een ondernemingsraad worden de in de genoemde artikelen bedoelde afwijkingen na overleg vastgesteld met inachtneming van het in de onderneming gebruikelijke overlegpatroon.
 - j. Afwijking van hetgeen is bepaald, behoeft goedkeuring van CAO-partijen.

Artikel 9

Flexibele arbeidstijden

- 1.
 - a. De werkgever die voornemens is de arbeidsduur per dag boven de 8 uur (maar lager of gelijk aan 9 uur) te stellen, dient daarover overleg te plegen met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging.
 - b. De werkgever die een rooster met flexibele arbeidstijden wenst in te voeren waarvan een parttimer of een gedeeltelijk arbeidsongeschikte deel uitmaakt, dient hierover met deze werknemer overleg te plegen.
- 2. Begrippen
 - a. Basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA):
Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, met 25 vakantiedagen, met de feestdagen als bedoeld in artikel 10, voor zover deze

- niet vallen op een zaterdag of een zondag en met het aantal rooster-vrije dagen. Dit saldo moet worden vermenigvuldigd met 8 uur.
- b. Roostervrije dagen:
Het aantal dagen, gedurende welke de werknemer aanspraak heeft op vrijstelling van dienst wegens arbeidstijdverkorting: 92 uren per jaar.
 - c. Voltijdarbeid:
Het aantal te werken uren gelijk aan de BJA.
 - d. Deeltijdarbeid:
Het aantal te werken uren minder dan de BJA.
3. De BJA bedraagt:
in 2001: 1740 uur in de Schoenindustrie en Lederindustrie
1736 uur in de Lederwarenindustrie
in 2002: 1740 uur
in 2003: 1740 uur
 4. Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht, zal de BJA naar evenredigheid van BJA zoals opgenomen in lid 3 van dit artikel worden vastgesteld.
 5. Het rooster gaat uit van een gemiddelde werkweek van 38 uur. Per week geldt een maximum van 45 uur.
Tenminste 14 kalenderdagen voor het in werking treden daarvan zal de werknemer in kennis worden gesteld van het voor hem geldende rooster, tenzij bedrijfsomstandigheden dit niet mogelijk maken.
 6. Het periode-inkomen wordt onafhankelijk van het aantal gewerkte uren uitbetaald.
Wanneer minder uren worden gewerkt dan de BJA komt dit voor rekening van de werkgever.
 7. Bij ziekte/werktijdverkorting wordt voor de opbouw van de BJA van de werknemer uitgegaan van het voor hem vastgestelde rooster. Mocht dit rooster niet zijn vastgesteld dan wordt uitgegaan van het rooster van zijn afdeling*.

*Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat voor de uitbetaling (loonadministratie) uitgegaan wordt van een 8-urige werkdag.
 8. Het totaal aantal vakantiedagen bedraagt: 200 uur per jaar (25 vakantiedagen maal 8 uur). Voor de afboeking van vakantiedagen wordt uitgegaan van het voor de werknemer vastgestelde rooster dan wel voor het rooster dat voor de afdeling is vastgesteld (zie lid 7).

9. Indien de werknemer, die op basis van een flexibel rooster werkzaam is, door de werkgever wordt ontslagen zullen de ten gevolge van een flexibel rooster ontstane zgn. min-uren niet verhaald worden op de werknemer.

Artikel 10

Feestdagen

Op de feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag (of de dag waarop Koninginnedag officieel wordt gevierd) wordt niet gewerkt; Voor werknemers in de *Lederindustrie* geldt dit tevens eenmaal in de 5 jaar (lustrumjaren) op de nationale bevrijdingsdag, voor zover althans van overheidswege een dag als feestdag is of wordt aangewezen. Voor zover deze dagen vallen op een dag waarop anders gewerkt zou worden, wordt het loon doorbetaald.

Werktijden

Artikel 11

Dagvenster en verschoven uren

1. De normale dagelijks aaneengesloten arbeidstijden kunnen met instemming van de OR worden vastgesteld binnen de uren liggend tussen 07.00 en 19.00 uur; verruiming hiervan is mogelijk na overleg met de bonden.
2. In de *lederwarenindustrie* is van verschoven uren sprake indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de in lid 1 vastgestelde tijden voor dagdienst en ploegendiensten, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens diens rooster wordt overschreden.

Artikel 12

Ploegenarbeid

In een onderneming kan in ploegdienst worden gewerkt. Als nachtploeg wordt beschouwd de dienst waarvan de uren vallen tussen 23.00 uur en 05.00 uur.

Artikel 13

Overwerk, nacht- en zondagsarbeid

1. Als overwerk wordt beschouwd arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de normale arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch dit is, voorzover bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, voor de werknemer verplicht; een en ander voor zover dit niet in strijd is met wettelijke bepalingen.
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot het verrichten van overwerk.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is niet van overwerk sprake indien arbeid wordt verricht voor:
 - a. het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie voor zover over deze uren het geldende uurinkomen volledig wordt doorbetaald;
 - b. wanneer wordt overgewerkt voor het inhalen van uren, waarop de arbeid in overleg met de ondernemingsraad respectievelijk een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, is stopgezet met de afspraak, dat deze uren door overwerk ingehaald zouden worden, voorzover over deze uren het geldende uurinkomen volledig wordt doorbetaald;
 - c. indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren, anders dan verzuim voor feestdagen, vakantie en geoorloofd verzuim.
 - d. wanneer een werknemer uit hoofde van de aard van zijn arbeid buiten de gewone uren dan wel op een zaterdag of op een zon- of feestdag moet werken, echter slechts voor zover de betrokken werknemer de voor hem geldende normale arbeidsduur per week niet overschrijdt;
 - e. wanneer met vergunning van de Arbeidsinspectie en zodanige werktijdenregeling wordt aangehouden, dat weliswaar op bepaalde dagen langer dan 8 uur, doch niet langer dan gemiddeld 38 uur per week.

Artikel 14

Flexibele arbeidstijden en overwerk

1. De werkgever mag incidenteel overwerk laten verrichten tot een maximum van 11 uur per dag, 54 uur per week of 1.170 uur per 26 weken. Dit komt neer op een gemiddelde van 45 uur per week.
2. Onder overwerk wordt verstaan:

- a. arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij de arbeidsduur van 45 uur per week wordt overschreden;
- b. arbeid verricht in opdracht van de werkgever, waarbij het maximum van 988 uur per periode van 26 weken wordt overschreden.

Hoofdstuk 3 Dienstverband

Artikel 15 Aanstelling

1. De werkgever is verplicht de met de werknemer afgesloten arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen en aan de werknemer te verstrekken. De werknemer ontvangt van de werkgever een door beider partijen ondertekend exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst. Bovendien ontvangt de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de op dat moment geldende CAO.
2. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen. Tijdens de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de dienstbetrekking zonder opzegtermijn en de voor opzegging geldende bepalingen beëindigen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand: indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren of indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door een gebeurtenis waarvoor geen kalenderdatum vaststaat;
 - b. twee maanden: indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer.
5. De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Wanneer de duur van het dienstverband niet in de arbeidsovereenkomst vermeld wordt, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. Bij schriftelijke overeenkomst kan bedongen worden, dat het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan. Deze overeenkomst eindigt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, op de dag waarop de overeengekomen termijn verstreken is.
7. Het in lid 6 genoemde dienstverband voor bepaalde tijd kan twee maal worden verlengd, mits de totale tijdsduur van de opeenvolgende dienstverbanden de periode van 36 maanden niet overschrijdt.

8. Een (verlengde) overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt op de overeengekomen datum zonder dat opzegging en zonder dat een ontslagvergunning vereist is.
9. Gedurende de looptijd van een dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
10. Bij aanneming van werknemers zullen degenen, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte ontslagen werden, bij voorkeur weer het eerst voor aanstelling in aanmerking komen.

Artikel 16

Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Behoudens in geval van onmiddellijke beëindiging op grond van een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, als bedoeld in artikel 7: 678 of 679 BW, kan de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst slechts worden beëindigd door opzegging. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. De in lid 2 en 3 gestelde opzegtermijnen zijn niet van kracht voor sleutelfunctionarissen. Voor sleutelfunctionarissen geldt een opzegtermijn voor de werknemer van drie maanden en voor de werkgever van vijf maanden, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging.

Sleutelfunctionarissen zijn kaderfunctionarissen, verfmengers, modelleers, looimeesters en productontwikkelaars, en voor wie geldt dat zij op korte termijn moeilijk vervangbaar zijn.

5. Indien de werkgever voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst toestemming heeft verkregen van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorziening, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
6. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip conform de toen geldende CAO een langere termijn voor opzegging gold dan bedoeld in lid 2, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
7. Aan het einde van de week, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, eindigt de dienstbetrekking, zonder dat voorafgaande opzegging nodig is, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders overeenkomen. Met ingang van 1 januari 2002 geldt deze bepaling eveneens voor de werknemer die op 62-jarige leeftijd gebruikmaakt van de flexibele pensioenregeling.
8. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid tenminste twee jaren heeft geduurd of een aanvang heeft genomen nadat een ontslagvergunning is aangevraagd waarvan de werknemer door middel van een aangetekend schrijven kennis heeft kunnen nemen.

Hoofdstuk 4

Functie en salaris

Artikel 17

Functie-indeling

1. De werkgever deelt de werknemer in een loongroep in. De loongroepen en bepalingen over functies zijn opgenomen in Bijlage 1 en Bijlage 2 (Schoenindustrie), in Bijlage 3 (Lederwarenindustrie), in Bijlage 4 en 5 en 6 (Lederindustrie). De bijlagen maken een integrerend deel van deze CAO uit.
2. Voor de Schoen- en Lederwarenindustrie geldt dat ten aanzien van de functieclassificatie de beroepsprocedure zoals opgenomen in bijlage 7 in acht wordt genomen.

Artikel 18

Beloning

1. Werknemers worden beloond volgens de loontabellen in bijlage 8, 9 en 10.
2. Loonsverhoging
De feitelijk betaalde lonen worden verhoogd met:
 - 3,75% per 1 juli 2001
 - 1,25% per 1 januari 2002
 - 2,5% per 1 juli 2002

Deze loonsverhogingen zijn van toepassing op alle werknemers.

Voor werknemers in de Lederwarenindustrie geldt tevens een loonsverhoging van 0,25% per 1 januari 2002, ter compensatie van de vermindering van roostervrije uren van 96 naar 92 uur op jaarbasis.

3. Inleenkrachten
De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat inleenkrachten een beloning op CAO-niveau ontvangen. De CAO wordt daartoe aangemeld bij de SMU.
4. Vertegenwoordigers
De ondergrens van het loon voor een vertegenwoordiger bedraagt fl. 40.000,= bruto (€ 18.151,21), exclusief provisie en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Artikel 19

Aanloopschaal

Gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband en voor werknemers die een opleiding volgen in het kader van het leerlingstelsel bestaat (12 maanden) een aanloopschaal ter hoogte van het wettelijk minimum(jeugd) loon.

Voor werknemers die deze opleiding volgen kan deze periode éénmalig met 12 maanden worden verlengd.

Artikel 20

Tijdelijke overplaatsing

Indien een werknemer tijdelijk andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden verricht, zal hij tenminste een periode-inkomen ontvangen, dat gemiddeld gedurende de laatste 8 weken vóór de overplaatsing verdiend is, exclusief in die weken genoten overwerkvergoeding.

De eerste volzin van dit artikel geldt niet wanneer de tijdelijke overplaatsing plaatsvindt om ontslag wegens slapte te voorkomen of uit andere overwegingen die in het belang zijn van de werknemer.

Artikel 21

Overwerk beloning

1. De toeslag voor overwerk zoals omschreven in artikel 13 van de CAO wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon en bedraagt:
 - 20% van het uurloon voor de eerste 5 uren per week van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 23.00 uur;
 - 50% van het uurloon voor de overige uren van maandag tot en met vrijdag en zaterdag;
 - 100% van het uurloon voor de uren op zondag;
 - 100% van het uurloon voor de uren op de niet op zondag vallende feestdagen genoemd in artikel 10 en een vervangende vrije dag.
2. De toeslag voor overwerk zoals omschreven in artikel 14 van de CAO bedraagt 20% van het uurloon.
Artikel 11 lid 2, artikel 13 lid 2, lid 3 en artikel 21 lid 6 zijn overeenkomstig van toepassing op dit lid.
3. Voor de betaling van overuren zoals omschreven in artikel 14 van de CAO wordt een periode van 26 weken als uitgangspunt genomen, tenzij het productiepatroon een periode van 52 weken noodzakelijk maakt.

4. In de Leder- en Schoenindustrie geldt voor overwerk verricht door werknemers met een salaris boven de fl. 60.000,= (€27.226,81) bruto exclusief provisie, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, waartoe uitdrukkelijk door of namens de werkgever opdracht is gegeven en dat in aansluiting op de normale werktijd van tevoren of achteraf niet langer dan een half uur duurt, geen overwerkvergoeding.
5. Werknemers werkzaam in de Lederwarenindustrie met een salaris boven de fl. 60.000,= (€27.226,81) bruto exclusief provisie, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering hebben geen aanspraak op overwerkvergoeding.
6. Werknemers die op grond van lid 2 van dit artikel niet in aanmerking komen voor een overwerkvergoeding, maar voor 1 juli 2001 wel recht hadden op overwerkvergoeding, behouden dit recht.
7. Voor de *Schoen- en Lederwarenindustrie* geldt dat overwerk zoveel mogelijk zal worden vergoed volgens de zogenaamde "tijd voor tijd regeling". Hierbij zal gelden dat de gewerkte uren in vrije tijd worden vergoed, terwijl de toeslag in geld wordt uitbetaald. In overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, kan ook het geheel in geld worden uitbetaald.
Voor de *Lederindustrie* geldt dat indien de werknemer het wenst overwerk gecompenseerd zal worden door het toekennen van vrije tijd. De overwerktoeslag wordt normaal uitbetaald.
8. In de Lederwarenindustrie gelden voor verschoven uren als omschreven in artikel 11 lid 2 dezelfde toeslagen als voor overuren.

Artikel 22

Ploegentoeslag

1. Indien in ploegen wordt gewerkt, wordt op het verdiende loon een toeslag gegeven die bedraagt:

voor een ochtendploeg:	12,5 %
voor een middagploeg:	12,5 %
voor een nachtploeg :	25 %

Over in ploegendienst gewerkte uren die vallen tussen vrijdag 24.00 uur en maandag 06.00 uur is een toeslag verschuldigd van 50%.
Deze regeling kan, zo nodig, vervangen worden door een nader in overleg tussen partijen vast te stellen regeling.
Indien in een 2-ploegenstelsel gewerkt wordt, in dier voege, dat de betrokken werknemers telkens afwisselend een week gedurende de normale daguren en de daaropvolgende week gedurende de nachturen werken, is *in de schoen- en lederwarenindustrie* aan de dagploeg geen

toeslag verschuldigd, doch aan de nachtploeg een toeslag van 25%. *In de Lederindustrie is aan de dagploeg een toeslag van 12,5% verschuldigd en aan de nachtploeg een toeslag van 25%.*

2. Indien een werknemer anders dan op eigen verzoek of door eigen toedoen, uit de ploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloond dienstrooster, geldt de navolgende regeling:
 - a. indien de werknemer langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt ontvangt hij nog:
 - gedurende 8 weken 100% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 8 weken 75% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 8 weken 50% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 8 weken 25% van de ploegentoeslag.
 - b. indien de werknemer 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en niet behoort tot de categorie werknemers als bedoeld in bijlage 8 artikel 3 en bijlage 10 artikel 1 lid 2a ontvangt hij nog:
 - gedurende 16 weken 100% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 16 weken 75% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 16 weken 50% van de ploegentoeslag, daarna
 - gedurende 16 weken 25% van de ploegentoeslag.

Artikel 23

Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer verdiende periodeinkomen, inclusief structureel overwerk dat verdiend is van 1 juni in het voorafgaande jaar tot en met 31 mei in het jaar van uitkering. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand juni.
2. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.
3. Wanneer een werknemer wegens ziekte geen arbeid heeft kunnen verrichten, behoudt hij zijn recht op vakantietoeslag echter niet langer dan gedurende 1 jaar.
4. Voor werknemers van 23 jaar en ouder met een vol jaar dienstverband bij eenzelfde werkgever op de datum van de uitkering wordt de vloer vakantietoeslag in de Schoen- en Lederwarenindustrie:
 - fl. 2.855,= (€ 1295,54) in 2001
 - In de Schoenindustrie in 2002: fl. 2.998,= (€ 1360,43), in 2003 fl. 3.073,= (€ 1394,47)
 - In de Lederwarenindustrie in 2002 fl. 3.005,= (€ 1363,61), in 2003 fl. 3.080,= (€ 1397,64)

In de Lederindustrie:
fl. 3.050,= (€ 1384,03) in 2001, fl. 3.203,= (€ 1453,46) in 2002,
fl. 3.283,= (€ 1489,76) in 2003

Artikel 24

Administratieve bepalingen

1. De werkgever is gehouden de werknemer bij uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie te verstrekken vermeldende het bruto-loon en de inhoudingen daarop.
2. De inhoudingen dienen tenminste gespecificeerd te zijn naar loonbelasting, AOW/AWW-premie, premies sociale verzekeringen, pensioenpremie, VUT-premie, WAO-hiaatpremie en eventuele inhoudingen welke betrekking hebben op voor het bedrijf geldende bepalingen.
3. De werkgever is verplicht zijn loonadministratie te voeren en op zodanige wijze in te richten, dat steeds onmiddellijk en op overzichtelijke wijze inzage kan worden gegeven van al die gegevens, welke nodig zijn om afdoende te kunnen beoordelen of de bepalingen van deze overeenkomst behoorlijk worden nageleefd.

Artikel 25

Ziektekostenverzekering

Voor een werknemer, die een inkomen geniet dat uitgaat boven de in de Ziekenfondswet genoemde loongrens voor de verplichte verzekering, zal de werkgever het werkgeversaandeel ziekenfondspremie of bij collectieve ziektekostenverzekering 50% van de premie inclusief alle wettelijk toeslagen vergoeden.

Artikel 26

Eindejaarsuitkering

De werkgever zal aan de werknemers een eindejaarsuitkering verstrekken overeenkomstig de voorwaarden genoemd in artikel 9, Bijlage 8 CAO (Schoenindustrie) en artikel 8 Bijlage 9 CAO (Lederwarenindustrie) en artikel 3 bijlage 10 CAO (Lederindustrie).

Artikel 27

Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

1. Indien en voor zover de werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten behoudt de

werknemer gedurende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van het netto periode-inkomen, exclusief overwerkvergoeding, dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

2. Voor werknemers in de Schoen- en Lederwarenindustrie geldt dat bij de 2^e, 3^e en 4^e ziekmelding gedurende het vakantiejaar telkens een wachtdag (niet zijnde vakantiedagen) wordt ingehouden (tot een maximum van 3 wachtdagen). Het voorgaande onder toepassing van artikel 7:629 lid 7 BW, op grond waarvan een maximum van 2 wachtdagen per 6 weken geldt. Ziekteperiodes die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen worden op grond van artikel 7A: 629 lid 8 s a-mengeteld.
Voor werknemers in de Lederindustrie geldt vanaf het tweede ziektegeval per CAO-contractjaar 1 wachtdag per ziektegeval.
3. Voor werknemers in de Schoen- en Lederwarenindustrie geldt dat indien de werknemer zich gedurende het vakantiejaar niet ziek meldt, aan betrokkene in het daaropvolgende vakantiejaar eenmalig één extra vakantiedag wordt toegekend.
4. Indien en voor zover aan werknemer vervolgens een uitkering ingevolge de WAO alsmede eventueel een uitkering ingevolge de WAO-hiaatverzekering is toegekend zal de werkgever gedurende 52 weken deze uitkering(en) aanvullen tot 80% van het bruto periode-inkomen, exclusief overwerkvergoeding, dat de werknemer verdiend zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
5.
 - a. De werknemer die recht heeft op een verlengde uitkering, heeft eveneens recht op een aanvullende vakantie-uitkering.
 - b. Deze vakantie-uitkering bedraagt 8% van het bedrag, dat in de periode van twaalf maanden, voorafgaande aan de in lid 5 sub c genoemde maand, aan verlengde uitkering is uitbetaald.
 - c. De uitbetaling van de vakantie-uitkering vindt éénmaal per jaar ambtshalve plaats in de maand mei.
6. Om de teruggang in de hoogte van de WAO-uitkeringen ten gevolge van de Wet Terugdringing Beroep op Arbeidsongeschiktheidsregelingen te compenseren is een collectieve regeling opgesteld. Deze regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie.
 - Op basis van voornoemde regeling wordt aan de werknemers met ingang van het eerste WAO-jaar een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende brutoloon gegarandeerd.
 - De regeling is verplicht voor alle werknemers op wie de CAO van

- toepassing is.
- De premie als gevolg van onderhavige regeling, komt voor rekening van werknemers tot 58 jaar met een hoger salaris dan het wettelijk minimumloon.
 - Voor de premieheffing wordt een afzonderlijke heffingsgrondslag vastgesteld. Deze wordt gevonden door het vaste bruto jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, tot een maximum (in 2001) van fl. 80.910,= (€ 36.715,36) te verminderen met een franchise (in 2001) van fl. 30.394,= (€ 13.792,20).
 - De premie bedraagt 0,25% van de heffingsgrondslag met ingang van 1 januari 2002.
7. De in lid 1 en 4 bedoelde uitkeringen zijn niet verschuldigd indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dit geval zal de werkgever niettemin de in lid 1 en 4 voorziene betaling aan de werknemer doen doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belopen van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

Artikel 28

Oudere werknemers

1. Partijen zullen bevorderen, dat voor werknemers, die gedurende een groot deel van hun leven hun werkkracht in dienst van de Leder-, Lederwaren- en Schoenindustrie hebben gesteld en wier capaciteiten gaan verminderen, een redelijke regeling zal worden getroffen, zodanig dat èn hun gevoel van eigenwaarde èn hun materiele positie zo weinig mogelijk worden aangetast.
Het bovenstaande is eveneens van toepassing, indien bedoelde werknemers in verband met mechanisatie en/of reorganisatie, niet meer in staat zijn hun vroegere werkzaamheden te verrichten.
2. a. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen, wanneer als gevolg van verminderd prestatievermogen blijkt medische indicatie (gegeven door een bedrijfsarts, eventueel een andere medicus), dan wel als gevolg van technische of organisatorische maatregelen in het bedrijf hun loon achteruitgaat, hetzij doordat zij in een lagere functie moeten worden geplaatst, hetzij doordat hun kwantitatieve prestaties verminderen, een toeslag ontvangen, gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe loon, echter slechts voor zover

het achteruitgaan van het loon aan een of meer van de bovengenoemde omstandigheden is toe te schrijven en met dien verstande dat als oude loon geldt het bedrag, dat zij in het laatste jaar, voorafgaande aan het intreden van de wijziging, gemiddeld hebben verdiend. Deze regeling is ook van toepassing, indien het een werknemer betreft die in de laatste 5 jaren vrij regelmatig in ploegdienst heeft gewerkt en als gevolg van genoemde omstandigheden niet meer in ploegen werkt.

- b. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder op eigen verzoek uit de ploegdienst gaat, geldt de regeling van art. 22, lid 2b.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die geen financieel nadeel van verplaatsing naar een lagere functie mogen ondergaan, dienen de normaal toe te passen verhogingen te ontvangen, indien de overplaatsing geschiedt op medische indicatie of reorganisatie van het bedrijf.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet meer verplicht worden overwerk te verrichten.

Artikel 29

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langst levende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven zijn of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel andere vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen doch exclusief overwerktoeslag. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de W.A.O.

Artikel 30

Jeugdigen en partieel leerplichtigen

1. Om speciale aandacht te vragen voor de positie van de jeugdigen in de bedrijven, besluiten partijen *in de Schoen- en Lederwarenindustrie* een jeugdstatuut vast te stellen. Het jeugdstatuut is opgenomen in Bijlage B CAO, welke bijlage een integrerend deel van deze CAO uitmaakt.
2. Voor een werknemer *in de Lederindustrie* die partieel leerplichtig is gelden de bepalingen zoals opgenomen in Bijlage C van de CAO.

Artikel 31

Werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting als bedoeld in artikel 8, derde lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, zal hij ervoor zorgdragen – voor zover de uitkeringsregeling van de Uitvoeringsinstelling dit niet reeds doet – dat werknemers over de ingevolge deze vergunning niet gewerkte uren tenminste 90% bruto van hun gemiddeld loon zullen ontvangen.

Artikel 32

Beloning, vakantie en vakantietoeslag voor thuiswerkers(sters) *In de Schoen- en Lederwarenindustrie*

Voor thuiswerk(st)ers geldt de volgende regeling:

1. Het met de thuiswerk(st)ers overeen te komen stukloon wordt afgeleid van het naar aantal stuks herleide week- of maandloon van werknemers die in het bedrijf van de opdrachtgever werkzaam zijn in gelijkwaardige functies.
2. Thuiswerk(st)ers die met het verrichten van thuiswerk voor één en dezelfde werkgever een gemiddeld periodeinkomen verdienen, dat gelijk is aan 2/3 van het wettelijk minimumloon hebben aanspraak op vakantie en vakantietoeslag zoals omschreven in de navolgende artikelen.
3. Voor iedere week dat een thuiswerker als bedoeld in lid 1 voor een werkgever werkzaam is geweest, heeft hij aanspraak op betaling van 1/52 van de in artikel 34 geregelde basisvakantie. Voor iedere vakantiedag wordt betaald een bedrag overeenkomende met de vergoeding die de werknemer in het aan het tijdstip van uitbetaling voorafgaande jaar- dan wel indien de periode van thuiswerk korter dan een jaar heeft geduurd in die kortere periode – gemiddeld per dag voor thuiswerk van

de werkgever heeft genoten, waarbij het aantal dagen per week op 5 wordt gesteld.

4. De aanspraak op vakantietoeslag bedraagt 8% van de vergoeding die de thuiswerker voor thuiswerk in het vakantiejaar van de werkgever heeft genoten.
5. De in de leden 3 en 4 geregelde aanspraken worden gehonoreerd op de tijdstippen waarop de uitkering van vakantietoeslag aan de werknemers plaatsvindt behoudens in het geval dat de werkgever aan de betrokkene geen thuiswerk meer uitgeeft. In dat geval worden de rechten waarop aanspraak is verworven onmiddellijk bij de beëindiging van het thuiswerk aan de betrokkene uitbetaald.

N.B. Met ingang van 1 januari 1997 is een Algemene Maatregel van Bestuur in werking getreden als gevolg waarvan thuiswerkers onder bepaalde voorwaarden onder de werking van de Wet Minimumloon en Minimumvakantietoeslag vallen.

Thuiswerkers die voldoen aan onderstaande voorwaarden hebben aanspraak op het minimumloon en minimumvakantietoeslag:

- de arbeid moet persoonlijk worden verricht (dan wel uitsluitend met behulp van gezinsleden);
- krachtens overeenkomst niet aangegaan in beroep en bedrijf;
- tegen een zekere beloning;
- met niet meer dan twee opdrachtgevers;
- een arbeidsrelatie van minimaal 3 maanden, waarbij de periode tussen twee opdrachten minder dan 31 dagen bedraagt en
- een arbeidsduur van minimaal 5 uur per week.

Indien de thuiswerkers tevens een gemiddeld periode-inkomen verdienen dat gelijk is aan 2/3 van het wettelijk minimumloon, hebben zij tevens aanspraak op vakantie zoals omschreven in artikel 32, lid 3 CAO.

Artikel 33 Oproepkrachten

De loondoorbetalingverplichting zoals neergelegd in artikel 7:628 BW geldt niet ten aanzien van oproepkrachten.

Hoofdstuk 5

Artikel 34

Vakantie- en snipperdagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. De basis-vakantierechten, die gelden voor een werknemer, die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is bedragen:
 - voor werknemers jonger dan 18 jaar 27 dagen;
 - voor werknemers t/m 49 jaar 25 dagen;
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 27 dagen;
 - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 29 dagen;
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder 31 dagen.
3. Voor de toepassing van de bepalingen in lid 2 is de leeftijd, die op 31 december van het lopende vakantiejaar is bereikt, bepalend.
4. Van de in lid 2 genoemde dagen worden als regel 15 werkdagen aanééngesloten gegeven, met dien verstande dat de zaterdag in dit verband niet als werkdag wordt beschouwd. Opgemerkt wordt hierbij dat tenminste 10 werkdagen aanééngesloten gegeven dienen te worden. De overige dagen worden verspreid over het jaar opgenomen; gedeeltelijk als collectieve, gedeeltelijk als individuele snipperdagen.
5. De in lid 2 genoemde vrije dagen, waarop recht wordt verworven in het vakantiejaar, worden uitbetaald op basis van het gemiddelde periodeinkomen, inclusief structureel overwerk, dat verdiend is in het vakantiejaar.
6. Zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, doch in elk geval vóór 1 januari stelt de werkgever, gelet op het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, in overeenstemming met de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, het tijdstip en de duur van de fabrieksvakantie alsmede het aantal en de data van de collectieve snipperdagen met een maximum van vier collectieve snipperdagen, vast. In overleg met de ondernemingsraad kan van deze regel worden afgeweken. Het tijdstip van de fabrieksvakantie zal gelegen zijn tussen 1 mei en 1 oktober.

7. De dagen die als individuele snipperdagen zijn overgelaten, kunnen verspreid over het jaar worden opgenomen, met dien verstande, dat een werknemer die niet gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is, recht heeft op een evenredig deel van het voor de betrokken onderneming geldende aantal individuele snipperdagen.
Aan een werknemer, die aanspraak op een individuele snipperdag kan maken, zal, wanneer hij daartoe tijdig een verzoek doet, op de gewenste datum vrij worden gegeven, tenzij de belangen van de onderneming zich daartegen verzetten.
8. De werknemer, die ná de aanvang van het vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of wiens dienstbetrekking met de werkgever vóór het einde van het vakantiejaar eindigt, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, in die voege, dat voor elke week dienstverband in het vakantiejaar wordt toegekend 1/52 deel van de totale vakantierechten, verminderd met de terzake reeds genoten collectieve en individuele snipperdagen.
Mocht in een uitzonderingsgeval de hiervoor bedoelde berekening tot een negatieve uitkomst leiden, dan zullen de vakantierechten van de betrokken werknemer in het volgende vakantiejaar dienovereenkomstig worden verminderd.
9. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer het recht de hem volgens lid 8 toekomende vakantierechten in geld uit te laten betalen en hem bovendien een verklaring te verstrekken, waaruit blijkt voor hoeveel dagen hem niet opgenomen vakantierechten zijn uitbetaald.
Deze vakantierechten worden uitbetaald op basis van het gemiddelde periodeinkomen, dat verdiend is in het vakantiejaar
10. Deze bepaling is niet van toepassing voor werknemers, die de dienstbetrekking beëindigen omdat zij in het genot gesteld worden van een vut-uitkering c.q. flexibel pensioenuitkering. Zulke werknemers dienen de hen nog toekomende vakantierechten in de vorm van vrije dagen op te nemen, voordat zij de dienstbetrekking beëindigen. Eventueel bij de beëindiging van het dienstverband niet in de vorm van vrije dagen opgenomen vakantierechten komen conform het bepaalde in artikel 7:635 lid 4 BW te vervallen, tenzij het niet in de vorm van vrije dagen opnemen geschiedt op nadrukkelijk verzoek van de werkgever.
11. Voor het geval een werknemer tijdens de voor hem vastgestelde vakantie een of meer dagen arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid door de controlerende geneeskundige is erkend, zullen deze dagen niet worden aangemerkt als vakantiedagen, doch zal de werknemer na zijn herstel of genezing recht kunnen doen gelden op een

overeenkomstig aantal vrije dagen, op te nemen op een in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen tijdstip.

12. De werknemer, die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op in geld vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie over een tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. De in eerste volzin genoemde aanspraak bestaat niet indien de werknemer de bedongen arbeid slechts gedurende een gedeelte van de tijd niet verricht.
Wanneer de werknemer voor een gedeelte van de tijd arbeid verricht, worden vakantierechten opgebouwd over de tijd dat betrokkene daadwerkelijk arbeid verricht.
13. Blijft zulk een werknemer zo lang arbeidsongeschikt, dat hij na het eerste ziektejaar overgaat naar de W.A.O., dan behoudt hij de aanspraak tot het genoemde maximum en zullen deze dagen alsnog aan hem worden uitbetaald bij beëindiging van het dienstverband, conform hetgeen daaromtrent in lid 9 is bepaald.
Voor de *Schoen- en Lederwarenindustrie* geldt het volgende:
Met uitsluiting van het anders en overigens gestelde in artikel 7:635 lid 4 BW, vervalt de hiervoor genoemde aanspraak niet, indien de werknemer de dienstbetrekking beëindigt alvorens de arbeid is hervat.
14. De werknemer verwerft zijn aanspraken op vakantie ook over de tijd dat hij terwijl de dienstbetrekking voortduurt, geen arbeid verricht wegens de hiernavolgende omstandigheden:
 - a. omdat de werknemer vakantie geniet voortvloeiende uit een vroegere dienstbetrekking, dan wel met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - b. omdat de werknemer onvrijwillig werkloos is (short-time-gevallen);
 - c. indien een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.
15. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of verlof zonder behoud van loon verjaart na verloop van vijf jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.
16. Indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, kan de werkgever, na overleg met de werknemer, het voor hem vastgelegde tijdvak van vakantie wijzigen.

De schade, welke de werknemer tengevolge van deze wijziging van het tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

17. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt.
18. Indien in een onderneming door alle, of een deel van de, werknemers in ploegdienst pleegt te worden gewerkt, zal de werkgever, gelet op het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, met instemming van de ondernemingsraad of, zo deze niet bestaat, in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, vaststellen, hoe de relevante bepalingen van dit artikel ten aanzien van de in ploegdienst werkzame werknemers worden toegepast.

Artikel 35

Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde bij artikel 7: 629b BW wordt bij verzuim, indien dit verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het loon doorbetaald in de hierna genoemde gevallen en tot de daarbij vermelde duur. Bij de berekening van het loon blijft overwerk buiten beschouwing.
 - a. bij overlijden van echtgeno(o)t(e), vader, moeder of eigen kinderen de dag van overlijden en de volgende dagen tot en met de dag na de begrafenis of crematie;
 - b. bij overlijden van broer of zuster, schoonvader, schoonmoeder, schoondochter of schoonzoon gedurende één dag;
 - c. bij begrafenis van broer of zuster, schoonvader, schoonmoeder, schoondochter, schoonzoon, schoonzuster, zwager, grootmoeder, grootvader, of kleinkinderen: de dag van de begrafenis of crematie;
 - d. bij ondertrouw van de werknemer zelf gedurende een halve dag;
 - e. bij huwelijk van de werknemer zelf gedurende drie werkdagen;
 - f. bij huwelijk van broer, zuster, schoonzuster, zwager of eigen kinderen of bij het hertrouwen van een der ouders gedurende 1 dag;
 - g. bij bevalling der echtgenote de dag van de bevalling, alsmede de onmiddellijk daaropvolgende werkdag.
 - h. bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer zelf, van zijn ouders of van zijn schoonouders gedurende één dag;
 - i. In geval van noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist of tandarts, wordt het loon bij bezoek binnen de plaats waar het bedrijf gevestigd is gedurende maximaal 1,5 uur en bij bezoek buiten de plaats waar het bedrijf gevestigd is gedurende maximaal 2 uur doorbetaald;

- j. voor het afleggen van branchegerichte vakexamens , gedurende de daarvoor benodigde tijd met inbegrip van de tijd, die nodig is voor het tijdig bereiken van de plaats, waar de vakexamens worden afgenomen.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 628 BW zal sluiting wegens fabrieksvakantie of een andere aaneengesloten periode van collectieve vrije dagen niet worden aangemerkt als een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Toelichting: vanzelfsprekend kan geen aanspraak worden gemaakt op kort verzuim met behoud van loon als de gebeurtenis plaatsvindt op een dag waarop de werknemer toch al vrij heeft.

Artikel 36

Oudere werknemers

Werknemers hebben een jaar voorafgaand aan vroegpensioen of pensioering, recht op maximaal 5 extra dagen voor het volgen van een cursus of begeleidingsprogramma ter voorbereiding van hun pensionering.

Hoofdstuk 6

Diverse verplichtingen

Artikel 37

Ondernemingsraad en medezeggenschap

1. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers maar tenminste tien, hebben, conform artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden, de plicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als de meerderheid van de werknemers dit wenst. Met de instelling van een personeels-vertegenwoordiging wordt een geregeld overleg tussen werkgever en werknemers bevorderd inzake aangelegenheden van algemene of individuele aard, de arbeid in de onderneming en de toepassing van de arbeidsvoorwaarden betreffende.
2. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel tenminste 10 maar minder dan 50 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is verplicht de werknemers te informeren over de algemene gang van zaken tijdens een personeelsvergadering. Minimaal tweemaal per jaar dient een personeelsvergadering te worden belegd.
3. In ondernemingen, in welke gevolg de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad is ingesteld, treedt deze raad in de plaats van de personeelsvertegenwoordiging.
4. Een vakbondskaderlid zal dezelfde bescherming genieten als een lid van de ondernemingsraad, zoals bepaald in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 38

Vakbondsangelegenheden

1. Voor de Schoen- en Lederwarenindustrie geldt dat indien de bonden de wens daartoe te kennen geven de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de bonden met hun leden in de onderneming daartoe de mogelijkheden zal verlenen. Een afwijzing dient nader gemotiveerd te worden door de werkgever.
Over de vraag waaruit deze mogelijkheden moeten bestaan, alsmede over de omvang en de vorm daarvan zal tussen de werkgever en de bonden overleg worden gepleegd.
2. De werkgever zal aan de werknemers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van loon toestaan voor het deelnemen als afge-

vaardigde aan reglementaire bijeenkomsten van in de statuten voorziene organen van organisaties die partij zijn bij deze CAO, tenzij het bedrijfsbelang aantoonbaar zich daartegen verzet. Tot deze reglementaire bijeenkomsten worden niet gerekend de plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen.

3. De werkgever zal werknemers op verzoek van hun bonden in de gelegenheid stellen deel te nemen aan van die bonden uitgaande scholings- en vormingsdagen, tenzij het bedrijfsbelang zich aantoonbaar daartegen verzet.

Voor zover deze dagen binnen de werktijd vallen, zullen deze tot een aantal van ten hoogste 3 werkdagen per kalenderjaar als verzuim met behoud van loon aangemerkt worden. De overige dagen zullen als betaald verlof in mindering gebracht worden op het tegoed aan vakantie- en snipperdagen.

4. Voor het vrijaf geven ingevolge lid 2 en 3 zal door de bonden in beide gevallen een aanvraag vooraf ingediend worden.

Artikel 39 **Bijzondere omstandigheden**

Indien zich tijdens de duur van deze overeenkomst buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zouden voordoen en indien een der CAO-partijen op grond daarvan van oordeel zou zijn dat de bepalingen van deze overeenkomst voor haar niet langer aanvaardbaar zijn, zal zij met de overige partijen in overleg treden.

Artikel 40 **Overleg bij fusie en reorganisatie**

1. In geval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder mede begrepen herstructurering, afstoten van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot een aanmerkelijke inkrimping van de personeelsbezetting moet worden overgegaan, zal hij tijdig met de werknemersorganisaties in contact treden om na te gaan of en in hoeverre het mogelijk is regelingen te treffen voor de gevolgen die uit de te nemen maatregelen voor de betrokken werknemers voortvloeien.
2. Dit artikel moet in samenhang met het bij de CAO behorend Protocol inzake de werkgelegenheid gelezen worden.

Artikel 41

Financiële bijdrage

1. Bijdrage aan de bonden
Voor de looptijd van de CAO is een bijdrage aan de Vakbonden vastgesteld van fl. 22,- per werknemer.
Deze bijdrage zal worden overgemaakt aan het Fonds Industriële Bonden. Een nota terzake alsmede het financieel verslag van het fonds zal ieder jaar aan de Vakraad worden gezonden.
2. Bijdrage aan werkgeversorganisaties
Ten behoeve van de collectieve ondersteuning van werkgevers *in de Schoen- en Lederwarenindustrie* vindt een nader te bepalen bijdrage aan de werkgeversorganisaties *in de Schoen- en Lederwarenindustrie* plaats. De bijdrage wordt gefinancierd uit de premie-inkomsten van de Stichting Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie.

Artikel 42

Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie

1. Er is een Stichting Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie (verder te noemen: Vakraad) p/a Reitseplein 1, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.
2. De statuten en het reglement van de Vakraad maken deel uit van de CAO.
3. De Vakraad heeft tot doel goede sociale verhoudingen in de bedrijfstak te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van de CAO.
4. De Vakraad tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van activiteiten die bij CAO aan de Vakraad zijn opgedragen. Deze activiteiten kunnen onder andere zijn:
 - voorlichting, instructie, scholing of vorming gericht op (potentiële) werknemers in de schoen- en lederwarenbranche (verder te noemen: branche);
 - verbetering van arbeidsomstandigheden in de branche;
 - het opzetten en begeleiden respectievelijk het geheel of gedeeltelijk financieren van activiteiten ter stimulering van de werkgelegenheid;
 - bevordering van het goed functioneren van ondernemingsraden en van andere vormen van overleg in de onderneming;
 - waardering van de functies in de branche;

- aandacht voor de positie van vrouwen en allochtonen in de branche;
 - het opzetten en invoeren van ouderenbeleid in de branche;
 - vereenvoudiging van de tekst van de CAO;
 - het conform de CAO adviseren in en beslechten van geschillen over de toepassing van de CAO. Deze geschillen kunnen hetzij door partijen bij CAO hetzij door individuele partijen bij de Vakraad aanhangig worden gemaakt;
 - het toezicht houden op en coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de volgende stichtingen en organen bij de CAO:
 - stichting vrijwillig vervroegd uittreden voor de Schoen- en Lederwarenindustrie (VUSL);
 - andere stichtingen en organen, welke op ad hoc basis in het leven zijn geroepen.
 - het (doen) innen van de bijdrage aan de Vakbonden en de bijdrage verschuldigd aan de Vakraad ter bestrijding van de kosten van de werkzaamheden van de Vakraad.
5. De werkgever is ten behoeve van de Vakraad een bijdrage verschuldigd.
 6. De bijdrage zal elk kalenderjaar of het overeengekomen deel van een kalenderjaar steeds een percentage bedragen van de voor de onderneming van de werkgever in het voorafgaande jaar geldende loonsom WAO.
 7. De bijdrage bedraagt met ingang van 1 januari 2002: 0,3% over de loonsom WAO van het lopende jaar.
 8. De verschuldigde jaarlijkse bijdrage bedraagt per onderneming met ingang van 1 januari 2002 maximaal €4550,=.

Artikel 43

Opleiding en Scholing in de Schoen- en Lederwarenindustrie

1. Voor opleidingen die door de werknemer gevolgd worden op verzoek van de werkgever, zal de werkgever het schoolgeld, demateriaal- en reiskosten vergoeden.
2. Van de premie-inkomsten van de Vakraad zal maximaal fl. 50.000,= (€22.689,01) bestemd zijn voor de financiering van collectieve opleidingsactiviteiten.

Artikel 44

Reïntegratie in de Schoen- en Lederwarenindustrie

Van de premie-inkomsten van de Vakraad zal maximaal fl. 55.000,= (€ 24.957,91) bestemd zijn voor de financiering van het Sectorpunt Werkgelegenheid Schoen- en Lederwarenindustrie, dat wordt opgezet om ondersteuning te bieden bij activiteiten gericht op de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers en dat deze tevens coördineert.

Artikel 45

Pensioenregeling

1. Elke werknemer in de leeftijd van 25 tot 65 jaar moet in de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie als deelnemer ingeschreven staan. Met ingang van 1 januari 2002 treedt een flexibele pensioenregeling in werking. Vanaf dat tijdstip dient elke werknemer van 22 tot 62 jaar als deelnemer in de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie ingeschreven te staan.
2. Zodra de daarvoor relevante gegevens bekend zijn, zullen CAO-partijen het Bestuur van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie in kennis stellen van de overeengekomen loonsverhoging, teneinde genoemd bestuur in staat te stellen de regeling dienovereenkomstig aan te passen.
3. Voor ondernemingen aan welke ontheffing van de verplichting tot deelneming in vorengenoemd Pensioenfonds is verleend, treden de bepalingen die aan deze vrijstelling zijn verbonden in de plaats van de bepalingen van lid 1 van dit artikel.
4. Ten behoeve van werkne(e)m(st)ers die gebruik maken van het Besluit Taakverlichting alleenstaande werkenden wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van de huidige premieverdeling.
5. Ten behoeve van werkne(e)m(st)ers die gebruik maken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van de huidige premieverdeling.

Artikel 46

Aanvang en duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003 en eindigt van rechtswege op laatstgenoemde datum zonder dat opzegging vereist is.

Protocol

- **Afspraken in de Schoen- Leder- en Lederwarenindustrie**

1. WERKTijdVERKORTING

Aan werkgevers wordt aanbevolen om de uitkering bij werktijdverkorting aan de daarvoor in aanmerking komende werknemers tot 100% van het netto gedeerde loon aan te vullen.

2. PREMIESPAAR- EN SPAARLOONREGELING

Werkgevers wordt dringend geadviseerd de werknemers in aanmerking te laten komen voor het spaarloon en/of de premiespaarregeling.

3. COLLECTIEF ONTSLAG

Partijen stellen zich op het uitgangspunt, dat tijdens de looptijd van de CAO gedwongen collectieve ontslagen niet zullen plaatsvinden, met dien verstande, dat mocht zulks naar oordeel van de werkgever toch noodzakelijk zijn, er overleg met de betrokken werknemersorganisaties zal worden gevoerd en wel op een zodanig tijdstip, dat de werknemersorganisaties de voorgestelde maatregelen kunnen beoordelen voordat zij definitief worden. Deze beoordeling dient zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden na aanbidding van de plannen plaats te vinden.

- **Afspraken in de Schoen en Lederwarenindustrie**

1. WERKGELEGENHEID

Er is een vacaturebank opgenomen in de activiteiten van de Vakraad voor de Lederwaren- en Schoenindustrie.

Wanneer een werknemer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt dient dit te worden gemeld bij het secretariaat van de Vakraad.

2. KINDEROPVANG

Indien er lokale proefprojecten voor kinderopvang worden gestart zullen werkgevers, als werknemers hierop een beroep doen om hun arbeidsplaats te kunnen behouden, dan wel – bij herintreding – te kunnen verwerven, de medewerking hieraan bevorderen. Deze medewerking kan onder meer bestaan uit een financiële bijdrage.

3. OPLEIDINGEN

- Partijen zullen bevorderen dat nieuwe of potentiële werknemers in aanmerking gebracht kunnen worden voor om, her- en/of bijscholing.
- Partijen zullen bevorderen, dat de bestaande opleidingsmogelijkheden in stand blijven en de deelname aan de opleidingsprogramma's stimuleren.
- De werkgever zal de werknemer op diens aanvraag in staat stellen de door hem gewenste opleiding te volgen als het bedrijfsbelang hiermee gediend is.

4. PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

Over de resultaten van de protocollaire bepalingen werkgelegenheid, opleiding en scholing en kinderopvang zullen de vakorganisaties schriftelijk worden geïnformeerd.

? **Afspraken in de Lederindustrie**

1. Partijen komen overeen, dat alle vacatures, die niet door in dienst van de onderneming zijnde werknemers vervuld kunnen worden, gemeld zullen worden bij het RBA onder vermelding van de daarbij relevante gegevens, zoals omschrijving van de functie, vereiste vakbekwaamheid en voor vervulling van de functie vereiste kwaliteiten.
2.
 - a. Partijen komen overeen, dat gezocht wordt naar mogelijkheden om arbeidsplaatsen geschikt te maken resp. te scheppen voor de zogenaamde kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, werknemers die een WAO-uitkering hebben en gehandicapten. Ook zal aandacht geschonken worden aan jeugdigen en vrouwelijke werknemers.
 - b. Werkgevers zullen zich inspannen om arbeidsongeschikte werknemers met een restcapaciteit in loondienst te houden.
3.
 - a. Partijen komen overeen dat aandacht besteed zal worden aan vakopleiding, om-, her- en bijscholing.
 - b. De mogelijkheid bestaat de cursus eenvoudige ledertechnologie te volgen.

BIJLAGE 1
FUNCTIE-INDELING
SCHOENINDUSTRIE

Artikel 1

1. Met uitzondering van de werknemers van de technische en algemene diensten, zoals monteurs, bankwerkers, elektriciens, smeden, timmerlieden, chauffeurs e.d. worden alle werknemers voor de bepaling van hun functieloon op grond van de door hen vervulde of te vervullen functie ingedeeld in loongroepen volgens het schema dat als Bijlage 3 aan deze CAO is toegevoegd, rekening houdende met de functieomschrijvingen die aan dit schema ten grondslag liggen.
2. De werkgever dient werknemers die:
 - geen enkelvoudige functie bekleden;
 - functies bekleden, welke niet genoemd zijn in Bijlage 3;
 - functies bekleden welke wezenlijk afwijken van de functiebeschrijvingen waarop de indeling in Bijlage 3 berust;
 - nog in opleiding zijn voor een functie;
in te delen in die loongroep welke past bij vergelijkbare wel genoemde functies.
3. Werknemers, die meerdere functies uitoefenen worden ingedeeld in de functieloongroep, die overeenkomt met de door hen uitgeoefende hoogst geclassificeerde functie.
Werknemers, die meerdere functies uitoefenen, die in dezelfde loongroep zijn ingedeeld doch behoren tot verschillende hoofdafdeling als genoemd in de Bijlage 3 bij deze overeenkomst, worden ingedeeld in de naastliggende hogere functieloongroep.
4. CAO-partijen kunnen aan een werkgever, voor wiens onderneming afzonderlijk een werkclassificatie is opgesteld, toestemming verlenen een afwijkende functiegroepen-indeling toe te passen.
5. Werknemers, die worden overgeplaatst naar een in een hogere functiegroep ingedeelde functie, worden met ingang van de loonweek, waarin de overplaatsing plaatsvindt, in de betreffende hogere functieloongroep ingedeeld met behoud van het eerder reeds toegekende aantal periodes.
6. Indien de werkgever van oordeel is dat een werknemer moet worden overgeplaatst naar een in een lagere functieloongroep ingedeelde func-

tie, zal hij in overleg treden met de betrokken werknemersorganisatie over de aanpassing van het loon.
Gerekend vanaf het tijdstip waarop het overleg met de werknemersorganisatie is geopend, wordt de betrokken werknemer nog gedurende een tijdvak van 3 maanden met behoud van het eerder reeds toegekende aantal periodieken in de oude functieloongroep gehandhaafd. Na de termijn van 3 maanden zal het loon worden aangepast op de wijze als met de betrokken werknemersorganisatie is overeengekomen. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemersorganisatie over de aanpassing van het loon beslissen CAO-partijen.

Artikel 2

1. Werknemers die behoren tot de technische en algemene diensten, zoals monteurs, bankwerkers, elektriciens, timmerlieden, chauffeurs e.d. worden voor de bepaling van hun loon ingedeeld in een der hieronder genoemde loongroepen A t/m F, waarvoor de daarbij aangegeven bedragen gelden als minimum lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder:
 - Groep A (46 t/m 60 pnt. G.M.)
 - Groep B (61 t/m 70 pnt. G.M.)
 - Groep C (71 t/m 80 pnt. G.M.)
 - Groep D (81 t/m 90 pnt. G.M.)
 - Groep E (91 t/m 100 pnt. G.M.)
 - Groep F (boven 100 pnt. G.M.)

2. Voor de bepaling van het loon van een werknemer van 23 jaar en ouder, wordt deze ingepast in de voor zijn functieloongroep geldende schaal van periodieken, zoals opgenomen in artikel 2, Bijlage 8 CAO.

BIJLAGE 2
FUNCTIELIJST MET GROEPSINDELING
SCHOENINDUSTRIE

In deze functielijst zijn opgenomen de meest voorkomende productiefuncties in de schoenindustrie, gerangschikt per afdeling en per loongroep.
De navolgende afdelingen (met onderverdeling) worden onderscheiden:

- 10. MODELAFDELING
- 20. OVERLEDERSNIJDERIJ EN –STANSERIJ
- 30. SCHACHTBEWERKING
- 31. VOORBEWERKING
- 32. STIKKERIJ
- 33. NABEWERKING
- 40. ONDERWERKSTANSERIJ
- 50. ZOOL- EN HAKBEWERKING
- 51. ZOOLBEWERKING
- 52. HAKBEWERKING
- 60. ZWIKKERIJ
- 70. OPZOLERIJ
- 71. ZOOLBEVESTIGING
- 72. HAKBEVESTIGING
- 80. SCHOENAFWERKING
- 81. SCHROOIERIJ
- 82. SCHUURDERIJ
- 83. AFWERKING
- 90. MAGAZIJNFUNCTIES

10. MODELAFDELING

Loongroep 3

- 10.02. Patroonafmaker

Loongroep 6

- 10.01. Handgradeerder

20. OVERLEDERSNIJDERIJ EN –STANSERIJ

Loongroep 3

- 20.06. Textielsnijder (Textielstanser)
- 20.08. Kunstmateriaalstanser

Loongroep 4

- 20.04. Garnituursnijder (Garnituurstanser)
- 20.05. Voeringsnijder (Voeringstanser)
- 20.07. Lintmes-textielsnijder

Loongroep 5

- 20.03. Intuiger (Bijsnijder, Bijstanser)
- 20.09. Controleur Snijderij

Loongroep 6

- 20.01. Oversnijder
- 20.02. Overlederstanser

30. SCHACHTBEWERKING

31. VOORBEWERKING

Loongroep 2

- 31.04. Aftekenaar
- 31.05. Lijmer (cementeerder)
- 31.11. Versterking-tegenplakker
- 31.13. Vlechter

Loongroep 3

- 31.01. Stempelaar Schachtdelen
- 31.06. Omboeker
- 31.07. Omboeker van zelflijmende omboekmachine
- 31.08. Kantbrander
- 31.09. Overlederopplakker
- 31.10. Voeringplakker
- 31.12. Perforeerder (Uitsponser)
- 31.14. Ringer (Haakzetter)

31.15. Knoop- en gespaanzetter

Loongroep 4

31.02. Splitter (Egaliseerder)

31.03. Schalmer (Schifter)

32. STIKKERIJ

Loongroep 3

32.02. Voeringstikker

32.03. Spanner (Zigzag-stikker)

32.06. Platstikker

32.07. Biesstikker

32.08. Bandaanstikker (Tongstikker)

32.09. Boordbandaanstikker (Boorder)

Loongroep 4

32.01. Schoenstikker

32.04. Oplegger (Kransstikker, Neusstikker, Voorbladstikker)

32.05. Sierstikker (Figuurstikker)

32.10. Rondstikker

32.11. Zoolstikker

32.12. Controleur stikkerij

33. NABEWERKING

Loongroep 1

33.03. Afmaker (Afwerker)

33.04. Overleder kantverver (Kantjesverver)

33.07. Rijger

Loongroep 2

33.01. Uitwrijver

33.05. Walker (Voorvormer)

Loongroep 3

33.02. Boordbandomtrekker

33.06. Omtrekker (Keerder)

40. ONDERWERKSTANSERIJ

Loongroep 3

- 40.04. Kunstproduktstanser
- 40.05. Hakstanser (Achterlapstanser)
- 40.06. Bijstanser

Loongroep 5

- 40.01. Zoolstanser
- 40.02. Crouponstanser
- 40.03. Hals- en lieslederstanser

50. ZOOL- EN HAKBEWERKING

51. ZOOLBEWERKING

Loongroep 2

- 51.02. Binnenzoolgroeflijmer
- 51.03. Binnenzoolgroefopzetter
- 51.04. Binnenzoolgroefversterker
- 51.09. Zoolschuurder (Nerfschuurder)
- 51.10. Zoolruwer
- 51.12. Cambreurhechter
- 51.14. Zoolvormer (zoolperser)
- 51.15. Stempelaar onderwerkdelen
- 51.16. Onderwerklijmer (Zoolcementeerder)

Loongroep 3

- 51.01. Binnenzoolgroever
- 51.05. Plyribopzetter
- 51.06. Zoolsnijder
- 51.07. Zoolegaliseerder (Zoolsplitser)
- 51.08. Zoolschrooier
- 51.11. Onderwerk-schifter (Onderwerkschalmer)
- 51.13. Zoolbekleder

52. HAKBEWERKING

Loongroep 2

- 52.01. Omloperhechter (Kederhechter)
- 52.02. Hakbouwer
- 52.04. Hakuitkorter
- 52.05. Hakfrontschuurder

Loongroep 3

- 52.03. Hakperser
- 52.04. Hakbekleder

60. ZWIKKERIJ

Loongroep 1

- 60.22. Kramwipper

Loongroep 2

- 60.03. Binnenzooleffenaar
- 60.04. Contrefortinzetter
- 60.05. Neusinzetter
- 60.06. Hielhechter (Vastzetter)
- 60.09. Inleester
- 60.23. Overlederafsnijder
- 60.24. Binnennaadegaliseerder
- 60.26. Boordbeklopper
- 60.28. Randbeklopper

Loongroep 3

- 60.01. Bijtuiger (Vorbereider)
- 60.02. Binnenzoolhechter
- 60.08. Doorzetter
- 60.15. Neusinbinder automatisch
- 60.18. Hielzwikker (Boordzwikker)

Loongroep 4

- 60.10. Cosy-zwikker (Cosy-inleester)
- 60.12. Handzwikker
- 60.14. Neusbinder
- 60.16. Binnennaaiër
- 60.17. Zijzwikker (gelengzwikker)
- 60.20. Flexiblekrammer

- 60.21. Californiazwikker
- 60.25. Aanklopper
- 60.27. Randhechter

Loongroep 5

- 60.07. Overhaler
- 60.11. Handoverhaler en zwikker
- 60.13. Neuszwikker
- 60.19. Lijmzwikker
- 60.29. Rondomzwikker
- 60.30. Handnaaier

70. OPZOLERIJ

71. ZOOLOBEVESTIGING

Loongroep 2

- 71.08. Groefopener
- 71.11. Groeflijmer (Groefcementeerder)
- 71.12. Groefsluiter
- 71.14. Zoolklopper (Glätter)

Loongroep 3

- 71.01. Inballer
- 71.02. Ruwer
- 71.03. Schoenlijmer (Schoencementeerder)
- 71.04. Opzoler (Zolperser)
- 71.07. Zoolbesnijder (Zoolgroever)
- 71.13. Boordklinker (Achteromklinker)

80. SCHOENAFWERKING

81. SCHROOIERIJ

Loongroep 3

- 81.03. Halskantschrooier (Halskantuitsteker)
- 81.04. Achterlapschrooier
- 81.05. Hakboordschrooier

Loongroep 4

- 71.05. Schoenvulcaniseerder
- 71.06. Zoolpenner (Houtenpenner)
- 71.09. Aflapper
- 71.10. Doornaaier

72. HAKBEVESTIGING

Loongroep 2

- 72.02. Hakfrontbevestiger

Loongroep 3

- 72.01. Hakaanpasser (Zoolafsnijder)
- 72.03. Hakzetter
- 72.04. Achterlapbevestiger (Brosser)

Loongroep 4

- 81.01. Schrooier (Frezer)
- 81.02. Kantschrooier

82. SCHUURDERIJ

Loongroep 2

- 82.01. Zool- en achterlapschuurder (Voorschuurder)

Loongroep 3

- 82.02. Zool- en achterlapbimser (Fijn schuurder)
- 82.03. Kantschuurder
- 82.04. Hakfrontbimser

Loongroep 4

- 82.05. Hakschuurder

83. AFWERKING

Loongroep 1

- 83.04. Hakbiezer

83.20. Veterrijger

Loongroep 2

83.01. Kantprikker (Prikopzetter)
83.03. Zoolversierder
83.05. Kantverver
83.07. Hakpolijster
83.08. Zool- en achterlapverver
83.09. Zooluitpoetser
83.11. Zoolstempelaar
83.14. Inlegzoolinplakker
83.15. Schoenreiniger (Afwasser, Suèdeschoonmaken)
83.16. Napoetser
83.22. Stempelaar etiketten

Loongroep 3

83.02. Steekopzetter (Stripper)
83.06. Kantzetter (Kantlikker)
83.10. Uitleester
83.13. Garneringsbevestiger
83.16. Krimper (Bügler, Föhner, Afvlammer)
83.17. Dresser (Dressingsspuiters)
83.23. Inpakker schoenen

Loongroep 4

83.12. Uitsnijder (Figuuruitsnijder, Voeringuitsnijder)
83.19. Verfparateur (Lakparateur)

Loongroep 6

83.21. Eindcontroleur finish
83.24. Schoen-reparateur

90. MAGAZIJN-FUNCTIES

Loongroep 3

90.02. Magazijnbediende fournituren

Loongroep 4

90.03. Magazijnbediende expeditie

Loongroep 5

90.01. Magazijnbediende overleider en voering

BIJLAGE 3
FUNCTIE-INDELING
LEDERWARENINDUSTRIE

Artikel 1

1. De werknemers worden, al naar gelang van hun bekwaamheid, ingedeeld in 6 groepen.
2. De indeling van jeugdige werknemers van 15 t/m 23 jaar in een van de nader genoemde groepen zal uiterlijk één jaar na indiensttreding geschieden.
3. Aan elke werknemer op wie lid 1 van toepassing is, wordt schriftelijk medegedeeld in welke van de 6 groepen hij ingedeeld is. Van de werknemer kan verlangd worden, dat hij tekent voor ontvangst van deze mededeling.
4. Voor de groepsindeling gelden met ingang van 1 januari 1992 de volgende eisen:

Groep 1: *Ongeschoolde werknemers*

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter waarvoor geen praktijkervaring en/of scholing noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd. De indeling in loongroep 1 wordt gemaximeerd op twee jaar.

Groep 2: *Geschoolde werknemers*

Het verrichten van vrij eenvoudige werkzaamheden, waarvoor enige theoretische kennis nodig is. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd. De indeling in loongroep 2 wordt gemaximeerd op twee jaar.

Groep 3: *In één functie ervaren werknemers*

Het uitvoeren van minder eenvoudige werkzaamheden, waarvoor enige theoretische kennis alsmede praktijkervaring in één bepaalde functie noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

- Groep 4: *In meerdere functies ervaren werknemers*
 Het verrichten van moeilijke, enigszins samengestelde werkzaamheden, waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring opgedaan in meerdere functies gewenst zijn. De werkzaamheden worden in een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.
- Groep 5: *Algeheel vakbekwame/ervaren werknemers*
 Het uitvoeren van samengestelde werkzaamheden, welke ruime theoretische kennis, algemene ontwikkeling en praktijkervaring vragen. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid en het tonen van initiatieven. Vaak wordt er leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.
- Groep 6: *Volledig vakbekwame specialisten*
 Het uitvoeren van zeer samengestelde werkzaamheden welke theoretische kennis behoeven op basis van een meerderjarige opleiding, alsmede een uitstekende algemene ontwikkeling, volledige vakbekwaamheid en praktijkervaring, zodanig dat gesproken kan worden van een specialist. Het werk vraagt volledige zelfstandigheid en het is noodzakelijk om initiatieven te ontplooien. Er wordt leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.
5. Per bedrijf kunnen de collectieve groepsaanduidingen nader worden omschreven door de functiebenamingen en/of prestatienormen uit eigen bedrijf, en wel op zodanige wijze dat de werknemers een duidelijk inzicht krijgen in de gewijzigde methodiek.
 Deze nadere groepsomschrijvingen kunnen desgewenst ook door groepen van gelijksoortige bedrijven worden overeengekomen.

Artikel 2 Functiejaren

Onder functiejaren wordt verstaan het aantal volle jaren waarin de werknemer in dienst van eenzelfde werkgever in eenzelfde groep is ingedeeld na het jaar waarin hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt.

BIJLAGE 4
FUNCTIE-INDELING
LEDERINDUSTRIE

Artikel 1

De werkgever dient werknemers, die:

- functies uitoefenen welke niet genoemd zijn in bijlage 5 of 6;
- functies uitoefenen welke afwijken van de functiebeschrijving waarop de indeling in bijlage 5 of 6 berust;
- nog in opleiding zijn voor een hoger ingedeelde functie;

in te delen in die functiegroep welke past bij vergelijkbare wel genoemde functies.

Artikel 2

Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie is vereist, kunnen voor de groepen I t/m III gedurende 4 weken en voor de groepen IV t/m VII gedurende 8 weken in een lagere functiegroep worden ingedeeld, dan met bedoelde functie overeenkomt.

Artikel 3

Werknemers die worden overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met behoud van functiejarenbeloning met ingang van de loonweek waarin de overplaatsing plaatsvond.

Artikel 4

Werknemers die worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie worden tenminste gedurende de looptijd van de CAO in de oude functie-groep gehandhaafd. Indien de werkgever van oordeel is, dat nadien terugplaatsing behoort plaats te vinden, dan zal hij daarover eerst overleg plegen met de vakbond(en). Toegekende functiejaren blijven gehandhaafd.

Artikel 5

Werknemers die meerdere functies verrichten, worden ingedeeld in de functiegroep die overeenkomt met de door hem te verrichten hoogst ge-classificeerde functie, mits de werknemer een derde van zijn tijd in de hoogst ge-classificeerde functie verricht.

BIJLAGE 5
FUNCTIE LIJST MET LOONGROEPINDELING PRODUCTIE
LEDERINDUSTRIE

In deze functielijst zijn opgenomen de meest voorkomende productiefuncties in de Lederindustrie, gerangschikt per sector en per loongroep. De navolgende sectoren worden onderscheiden:

I. Zoollederindustrie

In groepen I, II en III komen geen functies voor.

Groep IV

1. Oliën/drogen
2. Walsen
3. Uitzetten

Groep V

1. Crouponneren
2. Persen

Groep VI

1. Proces bediening looierij

Groep VII

1. Combinatiefunctie looierij

II. Lichtlederindustrie

In groepen I, en II komen geen functies voor.

Groep III

1. Bedienen stolmachine zonder instellen
2. Opleggen en afnemen
3. Vacuümdrogen
4. Borstelen suède
5. Leer meten – stempelen
6. Bediener droogoven
7. Opspannen

Groep IV

1. Bedienen stolmachine met instellen
2. Machine kripelen
3. Schuren schuurmachine
4. Vellen afvoeren

5. Aanpakken splitmachine
6. Controleren op dikte
7. Partijformeren (nat blauw)
8. Persen (hydraulische pers)
9. Snoeien (nat / blauw / machinaal)
10. Sorteren nat blauw split
11. Uitzetten
12. Leer meten / snoeien
13. Schaven (nek en rug)
14. Laden en lossen van droogwalkvaten
15. Glasstoten
16. Polijsten

Groep V

1. Huiden voorbereiden (snoeien, stempelen en wegen)
2. Schuren / instellen schuurmachine
3. Laden en lossen nathuis
4. Schaven
5. Snoeien suède
6. Uitzetten Abwelkpers
7. Bedienen splitmachine
8. Instellen spuit- en gietmachine

Groep VI

1. Leer sorteren half- en eindprodukt
2. Proces bediening looierij
3. Proces bediening nathuis
4. Proces bediening ververij
5. Verfmengen
6. Ontvlezen machinaal

Groep VII

1. Combinatie functie nathuis

BIJLAGE 6
FUNCTIELIJST MET LOONGROEPINDELING
TECHNISCHE EN ALGEMENE DIENSTEN
LEDERINDUSTRIE

In deze functielijst zijn opgenomen de meest voorkomende functies in de technische en algemene dienst in de lederindustrie gerangschikt per loongroep.

Groep A

1. Corveeër
2. Schoonmaakster II

Groep B

1. Magazijnbediende materialen
2. Schoonmaakster I
3. Heftruckbestuurder

Groep C

1. Hulpfitter
2. Loodgieter II
3. Monteur III
4. Portier
5. Schilder II
6. Waker

Groep D

1. Opperman
2. Stoker
3. Timmerman II

Groep E

1. Plaatwerker
2. Chauffeur
3. Schilder I
4. Elektriciens II
5. Monteur II

Groep F

1. Stoker (olie)
2. Loodgieter I
3. Elektrisch lasser
4. Timmerman I
5. Draaier
6. Metselaar
7. Pijpfitter-lasser

Groep G

1. Smid
2. Monteur I
3. Elektricien I
4. Machine bankwerker - monteur

BIJLAGE 7
BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE
IN DE SCHOEN- EN LEDERWARENINDUSTRIE

1. Ten aanzien van de functieclassificatie wordt de navolgende beroepsprocedure in acht genomen.
2. indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging c. q. onderneming (directe chef, naast hogere chef, directie of haar gemachtigde(n)).
3. Indien langs de in lid 2 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer, wanneer hij bij een werknemersvereniging is aangesloten, zijn bezwaar voorleggen aan die werknemersvereniging. Indien de werknemer niet bij een werknemersvereniging is aangesloten kan hij een, voor de werkgever aanvaardbare, functiewaarderingsdeskundige, aanzoeken. De deskundige optredend namens werknemer onderzoekt het bezwaar en doet, te samen met een door de werkgever aangezochte deskundige, uitspraak over het bezwaar. De kosten verbonden aan het inschakelen van de deskundige zijn voor rekening van degene namens wie de deskundige optreedt.

De uitspraak van de deskundigen zal bij overeenstemming bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de omschrijving van de functie dan wel de indeling van de betreffende functionaris aan de Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie worden voorgelegd

BIJLAGE 8
LOONTABELLEN
SCHOENINDUSTRIE

Artikel 1

De lonen in guldens voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1, CAO						
Tabel Schoenindustrie met ingang van:					1 juli 2001	
Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodieken)	2.812,30	2.812,30	2.821,17	2.832,41	2.841,28	2.854,59
1 periodiek	3.062,05	3.062,05	3.079,79	3.102,27	3.120,01	3.146,63
2 periodiek	3.073,29	3.073,29	3.091,62	3.112,32	3.131,84	3.158,46
3 periodiek	3.085,71	3.085,71	3.102,27	3.127,11	3.146,63	3.170,88
4 periodiek	3.098,13	3.098,13	3.117,06	3.140,12	3.158,46	3.184,48
5 periodiek	3.109,37	3.109,37	3.126,52	3.151,95	3.170,88	3.193,95
6 periodiek	3.120,01	3.120,01	3.140,12	3.164,37	3.184,48	3.212,28
7 periodiek	-	-	3.151,95	3.178,57	3.193,95	3.227,07
8 periodiek	-	-	3.164,37	3.190,99	3.212,28	3.244,22
9 periodiek	-	-	3.178,57	3.205,18	3.227,66	3.324,66

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Lonen in Euro's

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1, CAO (in Euro's)

Tabel Schoenindustrie met ingang van:

1 juli 2001

Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodiek)	1.276,16	1.276,16	1.280,19	1.285,29	1.289,32	1.295,35
1 periodiek	1.389,50	1.389,50	1.397,55	1.407,75	1.415,80	1.427,88
2 periodiek	1.394,60	1.394,60	1.402,92	1.412,31	1.421,17	1.433,25
3 periodiek	1.400,23	1.400,23	1.407,75	1.419,02	1.427,88	1.438,88
4 periodiek	1.405,87	1.405,87	1.414,46	1.424,93	1.433,25	1.445,06
5 periodiek	1.410,97	1.410,97	1.418,75	1.430,29	1.438,88	1.449,35
6 periodiek	1.415,80	1.415,80	1.424,93	1.435,93	1.445,06	1.457,67
7 periodiek	-	-	1.430,29	1.442,37	1.449,35	1.464,38
8 periodiek	-	-	1.435,93	1.448,01	1.457,67	1.472,16
9 periodiek	-	-	1.442,37	1.454,45	1.464,65	1.508,67

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1, CAO (in Euro's)

Tabel Schoenindustrie met ingang van:

1 januari 2002

Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodieken)	1.292,12	1.292,12	1.296,19	1.301,36	1.305,43	1.311,55
1 periodiek	1.406,87	1.406,87	1.415,02	1.425,35	1.433,50	1.445,73
2 periodiek	1.412,03	1.412,03	1.420,45	1.429,96	1.438,93	1.451,16
3 periodiek	1.417,74	1.417,74	1.425,35	1.436,76	1.445,73	1.456,87
4 periodiek	1.423,44	1.423,44	1.432,14	1.442,74	1.451,16	1.463,12
5 periodiek	1.428,61	1.428,61	1.436,49	1.448,17	1.456,87	1.467,47
6 periodiek	1.433,50	1.433,50	1.442,74	1.453,88	1.463,12	1.475,89
7 periodiek	-	-	1.448,17	1.460,40	1.467,47	1.482,68
8 periodiek	-	-	1.453,88	1.466,11	1.475,89	1.490,57
9 periodiek	-	-	1.460,40	1.472,63	1.482,96	1.527,52

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 1, Bijlage 1, CAO (in Euro's)

Tabel Schoenindustrie met ingang van:

1 juli 2002

Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodieken)	1.324,42	1.324,42	1.328,60	1.333,89	1.338,07	1.344,34
1 periodiek	1.442,04	1.442,04	1.450,39	1.460,98	1.469,34	1.481,87
2 periodiek	1.447,33	1.447,33	1.455,96	1.465,71	1.474,91	1.487,44
3 periodiek	1.453,18	1.453,18	1.460,98	1.472,68	1.481,87	1.493,29
4 periodiek	1.459,03	1.459,03	1.467,94	1.478,81	1.487,44	1.499,70
5 periodiek	1.464,32	1.464,32	1.472,40	1.484,38	1.493,29	1.504,15
6 periodiek	1.469,34	1.469,34	1.478,81	1.490,23	1.499,70	1.512,79
7 periodiek	-	-	1.484,38	1.496,91	1.504,15	1.519,75
8 periodiek	-	-	1.490,23	1.502,76	1.512,79	1.527,83
9 periodiek	-	-	1.496,91	1.509,45	1.520,03	1.565,71

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Artikel 2

De lonen in guldens voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2, Bijlage 1 CAO

Tabel Schoenindustrie met ingang van:

1 juli 2001

Aanloop Schaal, Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
	A	B	C	D	E	F
Loongroep / Functiejaren						
0 periodieken)	2.876,77	2.891,85	2.912,85	2.940,94	2.977,61	3.008,96
1 periodiek	3.190,99	3.221,15	3.263,15	3.319,34	3.392,68	3.455,38
2 periodiek	3.205,18	3.237,72	3.281,48	3.336,49	3.413,97	3.476,67
3 periodiek	3.221,15	3.253,09	3.297,45	3.357,78	3.428,17	3.496,78
4 periodiek	3.238,31	3.268,47	3.316,97	3.373,75	3.447,10	3.518,07
5 periodiek	3.253,09	3.281,48	3.334,13	3.391,50	3.467,80	3.537,59
6 periodiek	3.268,47	3.305,73	3.354,24	3.409,83	3.484,95	3.554,74
7 periodiek	3.281,48	3.323,48	3.370,80	3.428,76	3.502,10	3.575,45
8 periodiek	3.305,73	3.339,45	3.389,72	3.452,42	3.522,81	3.593,78
9 periodiek	3.323,48	3.357,78	3.407,47	3.477,85	3.541,14	3.617,44

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Lonen in Euro's

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2, Bijlage 1, CAO (in Euro's)						
Tabel Schoenindustrie met ingang van:						1 juli 2001
Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodieken)	1.305,42	1.312,26	1.321,79	1.334,54	1.351,18	1.365,41
1 periodiek	1.448,01	1.461,70	1.480,75	1.506,25	1.539,53	1.567,98
2 periodiek	1.454,45	1.469,21	1.489,07	1.514,03	1.549,19	1.577,64
3 periodiek	1.461,70	1.476,19	1.496,32	1.523,70	1.555,64	1.586,77
4 periodiek	1.469,48	1.483,17	1.505,18	1.530,94	1.564,22	1.596,43
5 periodiek	1.476,19	1.489,07	1.512,96	1.538,99	1.573,62	1.605,29
6 periodiek	1.483,17	1.500,08	1.522,09	1.547,32	1.581,40	1.613,07
7 periodiek	1.489,07	1.508,13	1.529,60	1.555,90	1.589,19	1.622,47
8 periodiek	1.500,08	1.515,38	1.538,19	1.566,64	1.598,58	1.630,79
9 periodiek	1.508,13	1.523,70	1.546,24	1.578,18	1.606,90	1.641,52

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2, Bijlage 1, CAO (in Euro's)

Tabel Schoenindustrie met ingang van: 1 januari 2002

Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodiek)	1.321,74	1.328,67	1.338,31	1.351,22	1.368,07	1.382,47
1 periodiek	1.466,11	1.479,97	1.499,26	1.525,08	1.558,78	1.587,58
2 periodiek	1.472,63	1.487,58	1.507,69	1.532,96	1.568,56	1.597,36
3 periodiek	1.479,97	1.494,64	1.515,02	1.542,74	1.575,08	1.606,60
4 periodiek	1.487,85	1.501,71	1.523,99	1.550,08	1.583,78	1.616,39
5 periodiek	1.494,64	1.507,69	1.531,87	1.558,23	1.593,29	1.625,36
6 periodiek	1.501,71	1.518,83	1.541,11	1.566,66	1.601,17	1.633,24
7 periodiek	1.507,69	1.526,98	1.548,72	1.575,35	1.609,05	1.642,75
8 periodiek	1.518,83	1.534,32	1.557,42	1.586,22	1.618,56	1.651,17
9 periodiek	1.526,98	1.542,74	1.565,57	1.597,91	1.626,99	1.662,04

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

De lonen voor werknemers van 23 jaar en ouder, genoemd in artikel 2, Bijlage 1, CAO (in Euro's)

Tabel Schoenindustrie met ingang

van: 1 juli 2002

Aanloop schaal Art. 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD-)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0 periodieken)	1.354,78	1.361,88	1.371,77	1.385,00	1.402,27	1.417,04
1 periodiek	1.502,76	1.516,97	1.536,74	1.563,21	1.597,75	1.627,27
2 periodiek	1.509,45	1.524,77	1.545,38	1.571,28	1.607,77	1.637,30
3 periodiek	1.516,97	1.532,01	1.552,90	1.581,31	1.614,46	1.646,77
4 periodiek	1.525,04	1.539,25	1.562,09	1.588,83	1.623,37	1.656,80
5 periodiek	1.532,01	1.545,38	1.570,17	1.597,19	1.633,12	1.665,99
6 periodiek	1.539,25	1.556,80	1.579,64	1.605,82	1.641,20	1.674,07
7 periodiek	1.545,38	1.565,16	1.587,44	1.614,74	1.649,28	1.683,82
8 periodiek	1.556,80	1.572,68	1.596,35	1.625,88	1.659,03	1.692,45
9 periodiek	1.565,16	1.581,31	1.604,71	1.637,86	1.667,66	1.703,59

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Artikel 3

Leeftijdspersentages

- De lonen voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar worden, **met uitzondering van de aanloopsschaal**, van de in artikel 1 genoemde bedragen afgeleid overeenkomstig de volgende, per 1 april 1997 gewijzigde, leeftijdspercentageschaal:

15 jaar: 40%	19 jaar: 70%
16 jaar: 47,5%	20 jaar: 77,5%
17 jaar: 55%	21 jaar: 85%
18 jaar: 62,5%	22 jaar: 92,5%
- Deze gewijzigde leeftijdspercentageschaal geldt voor werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.
- Het voor de leeftijd van de werknemer geldende loon geldt met ingang van de betalingsperiode volgende op diens verjaardag.

- d. Voor jeugdigen in opleiding geldt een afwijkende regeling, genoemd in artikel 19, CAO.

Artikel 4

Als regel zal een werknemer van 23 jaar en ouder, te rekenen vanaf de datum van zijn indiensttreding, dan wel, indien hij vóór het bereiken van de 23-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is getreden, te rekenen vanaf de datum, waarop hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, gedurende niet langer dan 3 jaar worden geplaatst in een functie, die is ingedeeld in de functie-loongroep 1 of 2.

Aleen met toestemming van CAO-partijen kan ten aanzien van een bepaalde werknemer van deze regel worden afgeweken.

Een daartoe strekkend met redenen omkleed verzoek dient tijdig vóór het verstrijken van de genoemde termijn van 3 jaar bij CAO-partijen worden ingediend.

Artikel 5

Bij zijn indiensttreding wordt aan de werknemer medegedeeld in welke functieloongroep hij wordt ingedeeld.

Artikel 6

Telkens met ingang van de loonweek, waarin 1 juli valt, schuift de werknemer in de voor zijn functieloongroep geldende schaal op naar het voor het volgende periodiek aangegeven bedrag, totdat het einde van de schaal is bereikt.

Artikel 7

Indien arbeidstijd is verzuimd, zal, indien dit verzuim volgens de bepalingen van deze CAO niet voor vergoeding in aanmerking komt, het loon naar evenredigheid worden verminderd.

Artikel 8

Indien voor een onderneming afzonderlijk een functieclassificatie is opgesteld, zullen CAO-partijen de bijbehorende loonschalen en periodieke verhogingen vaststellen.

Artikel 9

Eindejaarsuitkering

1. a. De werkgever zal aan de werknemers van 23 jaar en ouder en aan werknemers van 21 tot 23 jaar die op 31 maart 1997 reeds in dienst waren een eindejaarsuitkering verstrekken in 2001 fl. 488,= (€221,44) in 2002 fl. 525,=(€238,23).
In dit bedrag is het sub b bepaalde verdisconteerd.

Toelichting: Met ingang van 1 april 1997 is de vakvolwassen leeftijd verhoogd van 21 jaar naar 23 jaar. Dit geldt uitsluitend voor de werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden. Werknemers van 21 en 22 jaar die op 31 maart 1997 reeds in dienst waren behouden derhalve hun aanspraak op de eindejaarsuitkering.

- b. het onder a genoemde bedrag wordt, tenzij CAO-partijen anders overeenkomen, telkenjare verhoogd met het percentage van de voor het betreffende kalenderjaar overeengekomen niveau van de loonsverhoging.
- c. Aan werknemers die na 1 januari in dienst treden en/of voor het einde van het kalenderjaar de dienstbetrekking beëindigen, wordt de uitkering verstrekt op basis van per maand dienstverband: in 2001 fl.41,= (€ 18,6) en in 2002 fl.44,=(€ 19,97).
Voor de berekening van de aanspraken wordt een periode van minder dan een halve maand verwaarloosd en een periode van een halve maand of meer voor een hele maand geteld.
Werknemers die minder dan (gemiddeld) 38 uur per week werkzaam zijn ontvangen een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
- d. Werknemers beneden 23 jaar ontvangen in plaats van de in de vorige leden geregelde bedragen een percentage daarvan, overeenkomstig de leeftijdspercentageschaal uit artikel 3, Bijlage 2 CAO.
- e. Wanneer een werknemer wegens ziekte geen arbeid heeft kunnen verrichten, behoudt hij zijn recht op eindejaarsuitkering echter niet langer dan gedurende 1 jaar.

BIJLAGE 9
 LOONTABELLEN
 LEDERWARENINDUSTRIE

De bruto maandlonen in guldens voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 3 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week

Tabel LEDERWARENINDUSTRIE met ingang van: 1 juli 2001

Aanloopschaal,
 artikel 19 CAO

WETTELIJK MINIMUM(JEUGD)LOON

Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	2.765,27	2.780,65	2.796,33	2.811,11	2.827,08	2.842,46
1	2.968,00	2.998,76	3.030,11	3.059,68	3.091,62	3.122,38
2	2.981,02	3.012,96	3.041,94	3.073,29	3.108,18	3.140,71
3	2.995,21	3.025,97	3.055,54	3.087,48	3.125,34	3.156,68
4	3.010,00	3.038,98	3.069,15	3.101,09	3.141,90	3.174,43
5	3.022,42	3.052,59	3.084,52	3.115,28	3.159,05	3.191,58
6	3.034,91	3.065,60	3.097,54	3.128,29	3.176,79	3.209,92
7	3.047,44	3.078,68	3.110,59	3.142,49	3.195,72	3.227,66
8	-	3.091,80	3.123,72	3.156,75	3.214,76	3.245,49
9	-	-	-	3.171,07	3.233,92	3.263,43

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Lonen in Euro's

De bruto maandlonen voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 3 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week (in Euro's)

Tabel LEDERWARENINDUSTRIE met ingang van:

1 juli 2001

Aanloopschaal, artikel 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.254,83	1.261,81	1.268,92	1.275,63	1.282,87	1.289,85
1	1.346,82	1.360,78	1.375,00	1.388,42	1.402,92	1.416,87
2	1.352,73	1.367,22	1.380,37	1.394,60	1.410,43	1.425,19
3	1.359,17	1.373,12	1.386,54	1.401,04	1.418,22	1.432,44
4	1.365,88	1.379,03	1.392,72	1.407,21	1.425,73	1.440,49
5	1.371,51	1.385,20	1.399,70	1.413,65	1.433,51	1.448,28
6	1.377,18	1.391,11	1.405,60	1.419,56	1.441,57	1.456,60
7	1.382,87	1.397,04	1.411,52	1.426,00	1.450,16	1.464,65
8	-	1.403,00	1.417,48	1.432,47	1.458,79	1.472,74
9	-	-	-	1.438,97	1.467,49	1.480,88

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

De bruto maandlonen voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 3 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week (in Euro's)

Tabel LEDERWARENINDUSTRIE met ingang van: 1 januari 2002

Aanloopschaal, artikel 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD)LOON					
Loongroep / Functiejaren	1	2	3	4	5	6
0	1.273,65	1.280,73	1.287,95	1.294,76	1.302,12	2.885,10
1	1.367,02	1.381,19	1.395,63	1.409,25	1.423,96	1.438,13
2	1.373,02	1.387,73	1.401,08	1.415,52	1.431,59	1.446,57
3	1.379,56	1.393,72	1.407,34	1.422,05	1.439,49	1.453,93
4	1.386,37	1.399,72	1.413,61	1.428,32	1.447,12	1.462,10
5	1.392,09	1.405,98	1.420,69	1.434,86	1.455,02	1.470,00
6	1.397,84	1.411,97	1.426,69	1.440,85	1.463,19	1.478,45
7	1.403,61	1.418,00	1.432,70	1.447,39	1.471,91	1.486,62
8	-	1.424,04	1.438,74	1.453,96	1.480,68	1.494,83
9	-	-	-	1.460,55	1.489,50	1.503,09

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

De bruto maandlonen voor werknemers van 23-65 jaar genoemd in artikel 1, Bijlage 3 CAO bij een individuele arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week (in Euro's)

Tabel LEDERWARENINDUSTRIE met ingang van: 1 juli 2002

Aanloopschaal, artikel 19 CAO	WETTELIJK MINIMUM(JEUGD)LOON					
	1	2	3	4	5	6
Loongroep / Functiejaren						
0	1.305,49	1.312,75	1.320,15	1.327,13	1.334,67	1.341,93
1	1.401,20	1.415,72	1.430,52	1.444,48	1.459,56	1.474,08
2	1.407,34	1.422,42	1.436,10	1.450,90	1.467,38	1.482,74
3	1.414,04	1.428,56	1.442,53	1.457,61	1.475,48	1.490,28
4	1.421,03	1.434,71	1.448,95	1.464,03	1.483,29	1.498,65
5	1.426,89	1.441,13	1.456,21	1.470,73	1.491,39	1.506,75
6	1.432,78	1.447,27	1.462,35	1.476,87	1.499,77	1.515,41
7	1.438,70	1.453,45	1.468,52	1.483,57	1.508,71	1.523,78
8	-	1.459,64	1.474,71	1.490,31	1.517,69	1.532,20
9	-	-	-	1.497,07	1.526,74	1.540,67

*) Deze schaal kan uitsluitend toegepast worden op werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst treden.

Artikel 2 Leeftijdpercentages

- De lonen voor jeugdigen worden afgeleid van de lonen die voor 23-jarigen met 0 functiejaren in de betreffende loongroep gelden, met de volgende percentages:

15 jaar: 40%	19 jaar: 70%
16 jaar: 47,5%	20 jaar: 77,5%
17 jaar: 55%	21 jaar: 85%
18 jaar: 62,5%	22 jaar: 92,5%
- Voor jeugdigen in opleiding geldt een afwijkende regeling, genoemd in artikel 19, CAO.
- Het voor de leeftijd van de werknemer geldende loon geldt met ingang van de betalingsperiode volgende op diens verjaardag.

Artikel 3

Bij promotie naar een hogere loongroep in de onderneming wordt in elk geval het verschil in beloning tussen de groepen bij 0 functie jaren toegekend; met het dan ontstane bedrag wordt de werknemer op het naast hogere bedrag ingeschaald.

Bij overplaatsing naar een lagere loongroep in het bedrijf, zal het aantal functie jaren zodanig worden vastgesteld dat het loon tot de aflooptdatum van de CAO gelijk blijft aan het loon dat de werknemer vóór de overplaatsing ontving.

Artikel 4

Het inkomen van de werknemers wordt verhoogd met:

fl. 11,00 (€ 4,99) per week voor werknemers die in het bezit zijn van een diploma als bedoeld in artikel 56 van de wet op het Nijverheidsonderwijs, dan wel in het bezit zijn van het vakdiploma L: 'Onder Rijkstoezicht gediplomeerd vervaardiger van lederwaren'.

fl. 2,20 (€ 1) per week voor werknemers beneden de 18 jaar die vakonderwijs ontvangen aan de cursus van de Commissie Vakopleiding Vervaardiger van Lederwaren dan wel een andere door de Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten erkende cursus.

Artikel 5

Aan meewerkende voorlieden zal worden uitbetaald een bedrag gelijk aan het loon dat de onder hen gestelde, volwassen werknemers gemiddeld ontvingen vermeerderd met een toeslag van tenminste 10% en ten hoogste 15%.

Een voorman is zowel meewerkend als leidinggevend en daartoe aange-steld door de werkgever.

Artikel 6

Geschillen inzake de vaststelling van de lonen dienen aan CAO-partijen te worden voorgelegd.

Artikel 7

Werknemers, die aan de volgende eisen voldoen:

- leeftijd ten minste 50 jaar
- diensttijd in de betrokken onderneming ten minste 10 jaar,

zullen, wanneer als gevolg van verminderd prestatievermogen blijkt een medische indicatie (gegevens door een bedrijfsarts, eventueel een andere medicus), dan wel als gevolg van technische of organisatorische maatregelen

len in het bedrijf, hun loon achteruit gaat, hetzij doordat zij in een lagere loongroep moeten worden geplaatst, hetzij doordat hun kwantitatieve prestaties verminderen een toeslag ontvangen, gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe loon, echter slechts voor zover het achteruit gaan van het loon aan een of meer van de bovengenoemde omstandigheden is toe te schrijven, en met dien verstande dat als oude loon geldt het bedrag, dat zij in het laatste jaar, voorafgaande aan het intreden van de wijziging gemiddeld hebben verdiend.

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers aan wie een volle of gedeeltelijke uitkering is toegekend krachtens de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 8

Eindejaarsuitkering

1. a. De werkgever zal aan het einde van het jaar aan de werknemer die onafgebroken sedert 1 januari in dienst is geweest een extra-uitkering toekennen. De genoemde uitkering bedraagt 2% van het bij de werkgever over het volle kalenderjaar verdiende inkomen exclusief vakantietoeslag, waarin begrepen eventuele uitkeringen uit hoofde van de ziektewet of – ingeval van werktijdbeperking – de wachtgeld- en werkloosheidsregeling.
- b. Indien een werknemer geen vol kalenderjaar in dienst van de werkgever is, zal hem een evenredig deel van de in lid 1 genoemde uitkering worden verstrekt. Werknemers met wie vóór de uitkeringsdatum het dienstverband met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn werd beëindigd, ontvangen op de uitkeringsdatum eveneens een evenredig deel, tenzij dit ontslag op staande voet geschiedde.
- c. In geval in een onderneming reeds voorzieningen bestaan inzake winstdeling, gratificatie of andere soortgelijke periodieke uitkeringen zullen de bonden – desgevraagd – met de werkgever in overleg treden over de vraag in hoeverre en met welke fasering de bestaande regelingen geheel of ten dele in mindering gebracht kunnen worden op de in dit artikel geregelde uitkering.

BIJLAGE 10
LOONTABELLEN
LEDERINDUSTRIE

Artikel 1
Salarisschalen

1. Werknemers in de leeftijd van 23 t/m 65 jaar, wier functies opgenomen zijn in bijlage A en B van deze CAO, zullen tenminste een garantiesalaris ontvangen conform onderstaande tabellen.

Weektabel salarisschaal per 1 juli 2001 in guldens (inclusief 3,75% loonsverhoging)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopchaal art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD-)LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
Waarde per periodiek	2,35	2,50	2,75	2,90	2,95	3,15	3,45	3,75	3,85
0 functiejr	652,30	697,86	743,75	748,94	756,13	766,60	779,13	796,79	818,65
1 functiejr	654,76	700,49	746,71	752,04	759,23	769,93	782,78	800,77	822,74
2 functiejr			749,65	755,15	762,34	773,24	786,44	804,75	826,83
3 functiejr			752,59	758,26	765,45	776,57	790,09	808,73	830,91
4 functiejr			755,53	761,37	768,56	779,90	793,74	812,72	834,99
5 functiejr			758,47	764,47	771,66	783,23	797,39	816,68	839,09
6 functiejr			761,42	767,57	774,77	786,54	801,04	820,66	843,18

Maandtabel salarisschaal per 1 juli 2001 in guldens (inclusief 3,75% loonsverhoging)

Maandtabel	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopchaal art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD-)LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
0 functiejr	2838,02	3035,86	3235,35	3258,24	3289,31	3335,10	3389,60	3466,45	3561,29
1 functiejr	2848,37	3047,31	3248,43	3271,87	3302,93	3349,27	3405,41	3483,89	3579,27
2 functiejr			3260,97	3284,94	3316,56	3363,98	3421,21	3500,78	3596,71
3 functiejr			3274,05	3298,58	3330,19	3378,15	3437,02	3518,22	3614,70
4 functiejr			3286,58	3312,20	3343,27	3392,86	3452,82	3535,67	3632,68
5 functiejr			3299,67	3325,82	3356,89	3407,04	3468,90	3552,84	3650,12
6 functiejr			3312,20	3339,45	3370,52	3421,76	3484,97	3570,01	3668,11

Weektabel salarisschaal per 1 juli 2001 in Euro's (inclusief 3,75% loonsverhoging)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopschaal art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD-)LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
Waarde per periodiek	2,35	2,50	2,75	2,90	2,95	3,15	3,45	3,75	3,85
0 functiejr	296,00	316,68	337,50	339,85	343,12	347,87	353,55	361,57	371,49
1 functiejr	297,12	317,87	338,84	341,26	344,52	349,38	355,21	363,38	373,34
2 functiejr			340,17	342,67	345,94	350,88	356,87	365,18	375,20
3 functiejr			341,51	344,08	347,34	352,39	358,53	366,99	377,05
4 functiejr			342,84	345,49	348,76	353,90	360,18	368,79	378,90
5 functiejr			344,18	346,90	350,16	355,41	361,84	370,59	380,76
6 functiejr			345,52	348,31	351,58	356,92	363,50	372,40	382,62

Maandtabel salarisschaal per 1 juli 2001 in Euro's (inclusief 3,75% loonsverhoging)

Maandtabel	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopschaal Art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD-)LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
0 functiejr	1287,84	1377,61	1468,14	1478,52	1492,62	1513,40	1538,13	1573,01	1616,04
1 functiejr	1292,54	1382,81	1474,07	1484,71	1498,81	1519,83	1545,31	1580,92	1624,20
2 functiejr			1479,76	1490,64	1504,99	1526,51	1552,48	1588,59	1632,12
3 functiejr			1485,70	1496,83	1511,17	1532,94	1559,65	1596,50	1640,28
4 functiejr			1491,39	1503,01	1517,11	1539,61	1566,82	1604,41	1648,44
5 functiejr			1497,32	1509,19	1523,29	1546,05	1574,12	1612,21	1656,35
6 functiejr			1503,01	1515,38	1529,47	1552,73	1581,41	1620,00	1664,52

Weektabel salarisschaal per 1 januari 2002 in Euro´s (inclusief 1,25% loonsverhoging)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopschaal art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD-)LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
Waarde per periodiek	2,35	2,50	2,75	2,90	2,95	3,15	3,45	3,75	3,85
0 functiejr	299,70	320,64	341,72	344,10	347,41	352,22	357,97	366,09	376,13
1 functiejr	300,83	321,84	343,08	345,53	348,83	353,75	359,65	367,92	378,01
2 functiejr			344,43	346,96	350,26	355,27	361,33	369,74	379,89
3 functiejr			345,78	348,38	351,69	356,80	363,01	371,57	381,77
4 functiejr			347,13	349,81	353,12	358,33	364,69	373,40	383,64
5 functiejr			348,48	351,24	354,54	359,86	366,36	375,22	385,52
6 functiejr			349,84	352,66	355,97	361,38	368,04	377,06	387,40

Maandtabel salarisschaal per 1 januari 2002 in Euro´s (inclusief 1,25% loonsverhoging)

Maandtabel	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopschaal Art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD-)LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
0 functiejr	1.303,93	1.394,83	1.486,49	1.497,01	1.511,28	1.532,32	1.557,36	1.592,67	1.636,24
1 functiejr	1.308,69	1.400,10	1.492,50	1.503,27	1.517,54	1.538,83	1.564,62	1.600,68	1.644,51
2 functiejr			1.498,26	1.509,28	1.523,80	1.545,59	1.571,88	1.608,44	1.652,52
3 functiejr			1.504,27	1.515,54	1.530,06	1.552,10	1.579,15	1.616,46	1.660,78
4 functiejr			1.510,03	1.521,80	1.536,07	1.558,86	1.586,41	1.624,47	1.669,04
5 functiejr			1.516,04	1.528,06	1.542,33	1.565,37	1.593,80	1.632,36	1.677,06
6 functiejr			1.521,80	1.534,32	1.548,59	1.572,14	1.601,18	1.640,25	1.685,32

Weektabel salarisschaal per 1 juli 2002 in Euro's (inclusief 2,50% loonsverhoging)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopschaal art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD)-LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
Waarde per periodiek	2,35	2,50	2,75	2,90	2,95	3,15	3,45	3,75	3,85
0 functiejr	307,19	328,65	350,26	352,70	356,09	361,02	366,92	375,24	385,53
1 functiejr	308,35	329,89	351,65	354,17	357,55	362,59	368,64	377,12	387,46
2 functiejr			353,04	355,63	359,02	364,15	370,36	378,99	389,38
3 functiejr			354,42	357,09	360,48	365,72	372,08	380,86	391,31
4 functiejr			355,81	358,56	361,94	367,28	373,80	382,74	393,23
5 functiejr			357,20	360,02	363,41	368,85	375,52	384,61	395,16
6 functiejr			358,58	361,48	364,87	370,41	377,24	386,48	397,08

Maandtabel salarisschaal per 1 juli 2002 in Euro's (inclusief 2,50% loonsverhoging)

Maandtabel	I	II	III	IV	V	VI	VII		
Aanloopschaal art. 19, CAO	WETTELIJKE MINIMUM(JEUGD)-LOON								
Punten GM'64	0-10	10½-20	20½-32	32½-46	46½-60	60½-70	70½-80	80½-95	95½-110
0 functiejr	1.336,53	1.429,70	1.523,65	1.534,43	1.549,06	1.570,63	1.596,29	1.632,49	1.677,15
1 functiejr	1.341,41	1.435,10	1.529,81	1.540,85	1.555,48	1.577,30	1.603,74	1.640,70	1.685,62
2 functiejr			1.535,72	1.547,01	1.561,89	1.584,23	1.611,18	1.648,66	1.693,83
3 functiejr			1.541,88	1.553,43	1.568,31	1.590,90	1.618,63	1.656,87	1.702,30
4 functiejr			1.547,78	1.559,84	1.574,48	1.597,83	1.626,07	1.665,08	1.710,77
5 functiejr			1.553,94	1.566,26	1.580,89	1.604,51	1.633,64	1.673,17	1.718,98
6 functiejr			1.559,84	1.572,68	1.587,31	1.611,44	1.641,21	1.681,25	1.727,46

2. a. Voor het administratief personeel en hoger technisch personeel zullen eveneens de procentuele verhogingen, toegepast op de salarissen van de productiewerknemers van kracht zijn.
- b. Voor een vertegenwoordiger van 25 jaar en ouder zal de beloning zodanig worden geregeld dat deze werknemer een salaris van fl. 40.000,= (€ 18.151,21) bruto exclusief provisie en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering op jaar basis ontvangt.
3. a. Het loon voor de werknemers in de leeftijd van 16 tot 23 jaar wordt gedurende het 1e jaar na indiensttreding vastgesteld volgens onderstaande tabel.

Gedurende het eerste jaar van hun indiensttreding zullen de betrokkenen de nodige opleiding voor hun functie ontvangen. Daarna geldt de aanloopschaal.

- b. Met ingang van 1 juli 2001 worden de garantielonen voor de jeugdigen afgeleid van de garantielonen die voor 23-jarigen met 0 functiejaar in de betreffende loongroep gelden, met de volgende percentages;
- | | |
|----------------|----------------|
| 15 jaar: 40% | 17 jaar: 55% |
| 16 jaar: 47,5% | 18 jaar: 62,5% |
| 19 jaar: 70% | 21 jaar: 85% |
| 20 jaar: 77,5% | 22 jaar: 92,5% |

Voor jeugdigen die voor 1 juli 2001 in dienst waren, zijn de volgende percentages van toepassing:

16 jaar	50%	19 jaar	80%
16½ jaar	55%	19½ jaar	83%
17 jaar	60%	20 jaar	86%
17½ jaar	65%	20½ jaar	89%
18 jaar	70%	21 jaar	92%
18½ jaar	75%	21½ jaar	96%

- c. De periodieke verhogingen worden toegepast met ingang van de eerste loonperiode na de dag, waarop de betrokken werknemers boven aangegeven leeftijd hebben bereikt.
4. Voor werknemers, die in het bezit zijn van een diploma leerlingstelsel lederindustrie, of een minstens gelijkwaardig vakdiploma betreffende de lederfabricage, wordt, voor zover zij:
- Nog geen 23 jaar oud zijn het basisloon vastgesteld op het loon van een 1 jaar oudere werknemer.
 - 23-jaar of ouder zijn, een toeslag toegekend van € 2,27 per week.
5. Aan voormannen zal worden uitbetaald een bedrag gelijk aan het loon inclusief tariefmarge, hetwelk de onder hen gestelde werknemers ontvangen, vermeerderd met een toeslag van minimaal 10% en maximaal 15%.
Het totaal aantal voormannen zal niet meer dan 15% van de werknemers uitmaken.
Een voorman is zowel meewerkend als leidinggevend en daartoe aangesteld door de werkgever.

6. a. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad en de bij de onderneming betrokken vakbonden, overgaan naar een maandelijkse betalingsperiode, indien tussen hen overeenstemming is verkregen over de daarbij behorende overgangsregelingen.
- b. Loonbetalingregelingen die niet uit week- of maandbedragen bestaan behoeven de goedkeuring van de Vaste Commissie.

Artikel 2

Toepassing functiejarenbeloning

1. Onder functiejaren wordt verstaan het aantal volle jaren, dat een werknemer na het bereiken van de 23 jarige leeftijd in dienst van de werkgever heeft gewerkt in functies, behorende tot dezelfde functiegroep.
2. De werknemers die nog niet het loon ontvangen behorend bij het maximum aantal functiejaren, zullen telken jare in de loonperiode aanvangende op of volgende op 1 juli het loon gaan ontvangen behorende bij een volgend functiejaar.
3. Toegekende functiejarenbeloning geldt voor de betrokken werknemer als basisloon, resp. als garantieweekloon.

Artikel 3

Eindejaarsuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van enig jaar aan de werknemer die onafgebroken sedert 1 januari in dienst is geweest, een eindejaarsuitkering toekennen.
De uitkering is gesteld op 2,1% van het jaarsalaris met een minimum van € 426,10 in 2001 en € 441,98 in 2002 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Voor de berekening van de uitkering voor jeugdige werknemers wordt uitgegaan van de leeftijdspercentage staat, genoemd in Artikel 1 lid 3b.
2. Indien een werknemer geen vol kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, zal hem een evenredig deel van de in lid 1 genoemde uitkering worden verstrekt.
3. In geval in een onderneming reeds voorzieningen bestaan inzake winstdeling, gratificatie of andere soortgelijke periodieke uitkeringen zijn de vakbonden bereid met de werkgever overleg te plegen in hoeverre de bestaande regelingen geheel of gedeeltelijk in mindering gebracht kunnen worden op de in dit artikel bedoelde uitkering.

BIJLAGE 11

OPZEGVERBODEN

In bepaalde gevallen is het de werkgever op straffe van vernietigbaarheid van de opzegging van de verboden om in bepaalde gevallen tot opzegging over te gaan. Dit betekent dat indien de werknemer binnen twee maanden na de opzegging een beroep doet op overtreding van het verbod de opzegging nietig is en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de baan is.

Artikel 670 BW

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen.

Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekingeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als diens t-plichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van

een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing.

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

BIJLAGE A

OVERGANGSMAATREGEL VOOR WERKNEMERS DIE VOORHEEN ONDER DE CAO VOOR BEAMBTEN VOOR DE SCHOENINDUSTRIE RESSORTEERDEN

Voor de werknemers die op het tijdstip van invoering van de integratie van de CAO's voor de Schoen- en Lederwarenindustrie onder de definitie Beambten Schoenindustrie ressorteren, blijven de afspraken van kracht zoals vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Beambten in de Schoenindustrie voor de periode 1 april 1993 tot en met 31 maart 1994 alsmede de bijbehorende nota van wijzigingen van 1 april 1994 tot en met 31 maart 1995.

Voor wat betreft de navolgende artikelen:

Art.1 de definities van leidinggevend en toezichhoudend personeel, administratief personeel, handelsreiziger.

Art.3 lid 9, 10 en 11 "aanstelling en registratie".

Art. 4, 5 salarissen, loonsverhoging met aanhangsels A en B inzake de salarisregeling voor leidinggevend, toezichhoudend en administratief personeel.

Art.6 "arbeidsduur en overwerk".

Art.7 lid 3,5,14,15 "vakantie".

Art.8 lid 1 "vakantietoeslag".

Art.11 lid 2 "ziekte".

Art.16 sub A lid 1,5,6 en sub B "opzeggingstermijnen".

Art.19 lid 3 "oudere werknemers".

Art.17 "wachtgeldregeling".

Deze bepalingen zullen overeenkomstig de voor de CAO voor de Lederwaren- en Schoenindustrie gemaakte afspraken worden geïndexeerd.

BIJLAGE B

JEUGDSTATUUT VOOR DE SCHOEN- EN LEDERWARENINDUSTRIE

1. waarom een jeugdstatuut

De jeugdigen in de bedrijven verdienen bijzondere aandacht als mensen, die verkeren in een periode van belangrijke lichamelijke en geestelijke ontwikkeling. Met hun intrede in het bedrijf treden de jeugdigen een nieuwe wereld binnen: de wereld van de volwassenen, terwijl zijzelf nog in een fase van groei naar lichamelijke en geestelijke volwassenheid verkeren. Het behoeft geen betoog, dat aan een harmonische groei ernstig afbreuk kan worden gedaan, als met de bijzondere levensfase, waarin de jeugdigen verkeren, geen rekening wordt gehouden en de jeugdigen worden behandeld als volwassenen of als "volwassenen in zakformaat".

Een jeugdstatuut zal ertoe bijdragen de bedrijfsleiding en al degenen, die in het bedrijf met jeugdigen in contact komen, er op attent te maken, dat zij de jeugdigen als zodanig en dus anders dan volwassenen dienen te behandelen.

Om een mogelijk misverstand te voorkomen zij er de aandacht op gevestigd, dat met het voorgaande beslist niet wordt bedoeld dat de jeugdigen in de watten gelegd en in alle opzichten ontzien zouden moeten worden. Dit zou immers hun groei naar volwassenheid eerder belemmeren dan bevorderen.

Evenmin wil hiermee gezegd zijn, dat het op de weg van de bedrijfsleiding zou liggen bij de intrede van jeugdigen in het bedrijfsleven de taak van de ouders/opvoeders of de taak van de school over te nemen.

Het bedrijf heeft zijn eigen plaats en zijn eigen doelstelling en de jeugdigen worden in het bedrijf opgenomen, om aan de verwezenlijking van deze doelstelling mede te werken. Niet alleen in het belang van de jeugdigen, maar ook in het belang van het bedrijf dienen op de eerste plaats de bedrijfsleiding, maar daarnaast ook al degenen, die in het bedrijf met jeugdigen in aanraking komen, zich te realiseren, dat zij aan de jeugdigen niet dezelfde eisen mogen stellen als aan de volwassenen, dat de jeugdigen enige begeleiding nodig hebben, dat de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden er op gericht moeten zijn de jeugdigen te helpen bij hun groei naar volwassenheid en hun ontwikkeling tot een volwaardige medewerker van het bedrijf. In dit licht dient hetgeen hierna volgt te worden beschouwd.

2. wat zijn jeugdigen

Dit begrip is niet precies af te palen. Voor de strekking van dit statuut zouden wij personen van 23 jaar of ouder in elk geval niet meer tot de jeugdigen willen rekenen.

Beneden deze leeftijd is er sprake van groei, die meebrengt, dat sommige voorzieningen, die van belang zijn voor de jeugdigen die na school hun

intrede doen in het bedrijfsleven, bij het stijgen van de leeftijd minder nodig en op een bepaald moment zelfs onnodig worden. Zou men nog een onderscheid willen maken tussen jeugdigen in wijdere zin en jeugdigen in engere zin, dan lijkt de grens 18 jaar, die de Arbeidswet aanhoudt, wel geschikt, mits men deze niet te absoluut neemt.

3. scholing en vorming

De wet stelt de tewerkstelling van een werknemer van 16 jaar afhankelijk van een aantal voorwaarden, waaronder deze, dat hij op één hele of twee halve werkdagen per week gedurende in totaal tenminste 8 uren in een door de Minister erkende inrichting of instelling, hetzij algemeen en op het beroep gericht onderwijs volgt, hetzij deelneemt aan een andere opleidings- of vormingscursus.

Ten aanzien van 16-jarigen, is bepaald dat zij slechts arbeid mogen verrichten indien zij het school-, les- of cursusjaar van dat onderwijs of die opleidings- of vormingscursus tot het einde volgen.

Gezien het grote belang, zowel voor de industrie als de jeugdigen, van een vakopleiding, die er op gericht is jeugdigen tot goede kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsprestaties te brengen, dienen, behalve de jeugdigen voor wie dit door de wet verplicht gesteld is, alle jongeren die hiervoor geschikt zijn en hiervan gebruik wens te maken, in de gelegenheid gesteld te worden een op het vak gerichte opleiding te volgen. Hierbij kan zowel gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden tot vakopleiding binnen de bedrijven, in het kader van het Leerlingstelsel onder auspiciën van de SVGB, als wel van de mogelijkheden tot part-time dag- of avondonderwijs aan andere erkende scholingsinstituten voor de Lederwaren- en Schoenindustrie. Indien een werkende jongere die na de gedeeltelijke leerplicht nog geen 18 jaar is onderwijs wil volgen, dan zal de werkgever daar twee halve dagdiensten per week vrij voor geven. Wordt de jongere 18 in het cursusjaar dan zal de werkgever gelegenheid geven dat cursusjaar af te maken. Het bovenstaande geldt ook voor het deelnemen aan levensscholen voor meisjes, alsmede voor jongens, voorzover deze niet reeds in arbeidstijd aan een cursus tot opleiding Vervaardiger van Lederwaren deelnemen.

4. medische keuring

Jeugdigen van 16 jaar mogen alleen tewerk worden gesteld als zij in het bezit zijn van een verklaring van een geneeskundig ambtenaar van de Arbeidsinspectie of een door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie aangewezen geneeskundige, waaruit blijkt, dat aan het verrichten van arbeid voor hen geen nadelen zijn verbonden.

Het verdient aanbeveling ook andere jeugdigen bij indiensttreding aan een medische keuring te onderwerpen.

5. plaatsing

Bij de plaatsing van jeugdigen in opleidingen en functies, dient rekening te worden gehouden met hun lichamelijke en geestelijke aanleg en geschiktheid voor bepaalde werkzaamheden.

6. introductie en begeleiding

Behoorlijke aandacht dient te worden besteed aan de introductie van jeugdige nieuwe werknemers in het bedrijf, speciaal waar het jeugdigen betreft, die na het verlaten van de school voor het eerst het bedrijfsleven binnentreden.

Deze introductie kan men het beste geleidelijk en in fasen doen verlopen. Zo dient de nieuweling op de dag van aankomst en onmiddellijk daarna op de hoogte gebracht te worden van de regels van het bedrijf, waar hij of zij direct mee te maken krijgt, zoals de aanvang en het einde van de werktijd, zijn plaats in de afdeling, de regels t.a.v. kantinegebruik, werkkleding e.d. In een volgende fase dienen de arbeidsvoorwaarden en hun praktische consequenties, zoals loonvaststelling en –uitbetaling, sociale voorzieningen en de daarbij behorende uitvoeringsbepalingen en procedures, medege-deeld en toegelicht te worden.

De derde fase omvat het bijbrengen van enige kennis van de algemene gang van zaken in het bedrijf, zoals het productieproces en de plaats en taak van de diverse productieafdelingen daarin en de organisatie van het bedrijf als geheel en de taak van de verschillende staf- en hulpafdelingen, zoals administratie en personeelsdienst hierin.

Na de introductie dient ook aan de verdere begeleiding van jeugdigen aandacht te worden besteed. Een regelmatig contact, naast het werk, met nieuwe jeugdigen en hun ouders dient onderhouden te worden.

Dit contact kan zowel individueel als groepsgewijze plaatsvinden. Het regelmatig verstrekken van rapportjes over de vorderingen van de jeugdigen in het bedrijf, zowel aan de jeugdigen zelf als aan hun ouders is aan te bevelen.

7. arbeidstijd

Jeugdigen beneden 18 jaar mogen geen ploegendienst en nachtarbeid verrichten. Jeugdigen beneden 16 jaar mogen als regel geen arbeid in fabriek of werkplaatsen verrichten. 16-jarige, niet schoolplichtige, jeugdigen mogen wel arbeid verrichten onder de voorwaarde dat

- a. zij algehele vrijstelling van de volledige leerplicht hebben;
- b. zij gedurende tenminste 2 werkdagen per week in een erkende inrichting of instelling hetzij algemeen en op het beroep gericht onderwijs, hetzij een andere opleiding of vormingscursus volgen;
- c. zij geen arbeid verrichten op de onder a bedoelde werkdagen;

- d. zij niet langer werken dan 8 uur per dag;
- e. de voor de betrokken jeugdigen geldende normale wekelijkse arbeidsduur met tenminste 16 uur wordt verminderd.

8. beloning

A. Opschuiving bij bezit van diploma's

Voor jeugdigen, in het bezit van een van de navolgende diploma's of getuigschriften wordt bij de bepaling van het basisloon uitgegaan van de leeftijd van de betrokken jeugdige werknemer, vermeerderd met een half jaar. Voor jeugdigen in het bezit van diploma's genoemd onder a en b wordt uitgegaan van de leeftijd van de werknemer vermeerderd met één jaar.

Een en ander heeft betrekking op de volgende diploma's:

- a. een getuigschrift dat zij met goed gevolg een tweejarige opleiding in het kader van het leerlingstelsel voor de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben doorlopen;
- b. een getuigschrift waaruit blijkt dat zij met goed gevolg de 4-jarige opleiding in het kader van het leerlingstelsel voor de Lederwaren- en Schoenindustrie hebben doorlopen.

B. Registratie prestaties

Onafhankelijk van het feit of de geleverde arbeidsprestatie van jeugdigen rechtstreeks gebruikt wordt voor de bepaling van de oververdienste is het aanbevelenswaardig de geleverde arbeidsprestaties van jeugdigen te registreren en aan de betrokken jeugdigen kenbaar te maken. De geleverde arbeidsprestatie geeft n.l. zowel de bedrijfsleiding als de jeugdige werknemer een goede indicatie van zijn vorderingen op weg naar het vakmanschap in de door hem uitgeoefende functie en dientengevolge van zijn waarde voor het bedrijf.

C. Beloning voor vorderingen en prestaties

- 1. De beloning van jeugdigen zal afhankelijk worden gesteld van hun vorderingen bij de gevolgde scholing en vorming en/of van hun prestaties.
- 2. Aan jeugdigen zal worden betaald tenminste het loon dat voor hen geldt ingevolge het bepaalde in de bepalingen inzake de lonen.

D. Uitkering schooluren

Werknemers, die de leeftijd van 17 jaar doch nog niet van 18 jaar hebben bereikt en die niet (meer) partieel leerplichtig zijn, zullen op hun ver-

zoek in de gelegenheid gesteld worden, met behoud van loon gedurende 2x een halve dag of gedurende één dag per week aan een erkend opleidingsinstituut op het vak gericht onderwijs te volgen, onder voorwaarde dat ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond dat op de daartoe bestemde dagen ook inderdaad het op het vak gericht onderwijs wordt gevolgd.

Voor zover de in de voorgaande volzin genoemde werknemers een opleiding volgen in het kader van het leerlingstelsel Lederwaren- en Schoenindustrie, is het voorgaande van overeenkomstige toepassing op leerlingen die ouder zijn dan 17 jaar.

9. partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de leerverplichtingen voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde loon voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tussen de normale werktijd en de werktijd van de betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op een dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer toch op een van de bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de geldende overwerktoeslag in. Het werken op een z.g. schooldag of in de schoolvakantie brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

10.

Aan werkgevers wordt aanbevolen om jeugdige werknemers boven de sterkte op te nemen, om hen op te leiden tot geschoolde medewerk(st)ers, teneinde in de nabije toekomst hun kans op een arbeidsplaats in de bedrijfstak te vergroten respectievelijk te bevorderen.

BIJLAGE C

PARTIEEL LEERPPLICHTIGEN IN DE LEDERINDUSTRIE

Voor een werknemer in de Lederindustrie die partieel leerplichtig is gelden de volgende bepalingen:

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- d. Ingeval een werknemer toch op één van de in lid 3 bedoelde dagen vrijwillige arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de geldende overwerktoeslag in.
- e. Aan werknemers van 17 jaar zal gelegenheid worden gegeven 2 x ½ dag per week ofwel 1 dag per week vakgericht onderwijs te volgen. Het volgen van dit onderwijs moet aan de werkgever aangetoond worden.
- f. Indien de werkgever een overeenkomst heeft gesloten met het Regionaal Opleidingscentrum (ROC / leerlingwezen) zal voor de dagdelen dat een leerling het ROC voor onderwijs bezoekt (met een maximum van twee) het loon worden doorbetaald.

Adressen

De Unie
Postbus 200
3990 DE HOUTEN
030-6345000

CNV Bedrijvenbond
Postbus 327
3990 GC HOUTEN
030-6348348

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
030-2738222

Vakraad voor de Schoen- en Lederwarenindustrie
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
013-5944439

Federatie van Nederlandse Schoenfabrikanten
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
013-5944263

Federatie van Nederlandse Lederfabrikanten
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
013-5944778

Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
013-5944263

