

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- en TEXTIEL-
INDUSTRIE

2014/2016

uitgegeven door
de Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

INHOUDSOPGAVE CAO VOOR DE MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIEL-INDUSTRIE

Pagina

Hoofdstuk I: Algemene bepalingen.	12	
Artikel 1	Werkings sfeer	12
Artikel 2	Definities	13
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer	16
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgever	17
Artikel 5	Overleg op ondernemingsniveau	17
Artikel 6	Vakbondsfaciliteiten	19
Artikel 7	Nakoming	20
Artikel 8	Afwijkingen en dispensaties	20
Artikel 9	Handhaving gunstiger bepalingen	21
Artikel 10	Schadevergoeding	21
Hoofdstuk II: Begin en einde dienstverband.	22	
Artikel 11	Indienstneming	22
Artikel 12	Ontslag	23
Hoofdstuk III: Arbeidsduur en werktijden.	29	
Artikel 13	(Normale) Arbeidsduur	29
Artikel 14	Overwerk	29
Artikel 15	Verschoven uren	30
Artikel 16	Meeruren	30
Artikel 17	Werktijden volgens dienstrooster	30
Artikel 18	Dienstrooster	31
Hoofdstuk IV: Functiewaardering en -indeling; beroepsprocedure.	32	
Artikel 19	Functie-indeling	32
Artikel 20	Beroepsprocedure	32
Hoofdstuk V: Beloning.	34	
Artikel 21	Loonschalen	34
Artikel 22	Lonen	37
Artikel 23	Toepassing van de salarisschalen	40
Artikel 24	Salarisdoorbetaling bij stagnatie en werktijdverkorting	44

Hoofdstuk VI: Toeslagen en uitkeringen.	45
Artikel 25	Ploegentoeslag 45
Artikel 26	Vergoeding van overwerk en verschoven uren 46
Artikel 27	Toeslag voor het werken op Zaterdag, Zondag en Feestdagen 47
Artikel 28	Vakantietoeslag 48
Artikel 29	Uitkering bij overlijden 48
Hoofdstuk VII: Vakantie en bijzonder verlof.	49
Artikel 30	Vakantie 49
Artikel 31	Verwerven van vakantierechten en buitengewoon verlof 49
Artikel 32	Opnemen van vakantierechten 51
Artikel 33	Vakantierechten bij onderbreking werkzaamheden 52
Artikel 34	Samenloop vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht 53
Artikel 35	Niet (tijdig)opgenomen vakantie, verval en verjaring 53
Artikel 36	Buitengewoon verlof 54
Artikel 37	Kortdurend zorgverlof 56
Hoofdstuk VIII: Arbeidsongeschiktheid (uitkering), Reïntegratie, Arbeidsomstandigheden.	58
Artikel 38	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 58
Artikel 39	Geen recht op loondoorbetaling en aanvulling 60
Artikel 40	Wet Rea 60
Artikel 41	Collectieve aanvullende WIA Verzekering (WGA-hiaat) 60
Artikel 42	Ziekteverzuim 61
Hoofdstuk IX: Uitzendarbeid.	62
Artikel 43	Uitzendarbeid 62
Hoofdstuk X: Oudere werknemers.	63
Artikel 44	Oudere werknemers 63
Artikel 45	Pensioneringsverlof 65
Hoofdstuk XI: Arbeidsvoorwaarden à la Carte.	66
Artikel 46	Arbeidsvoorwaarden à la Carte 66

Hoofdstuk XII Scholing en opleiding	68
Artikel 47 Innovatie, Beroepsopleiding, Scholing en Vorming	68
Artikel 48 Verbetering inzetbaarheid/employability	68
Artikel 49 Bedrijfsopleidingsplan (BOP) en scholingsverlof	68
Artikel 50 Opleidings- scholingskosten	69
Artikel 51 Studieovereenkomst	69
Artikel 52 Functioneringsgesprek	69
Artikel 53 Loopbaanadvies / POP / EVC	69
Artikel 54 Arbeidsduur partieel leerplichtigen en kwalificatieleerplichtigen	70
Hoofdstuk XIII: Bedrijfstakorganen	71
Artikel 55 Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	71
Artikel 56 SO MITT	71
Artikel 57 Pensioenfonds MITT	71
Artikel 58 Sociaal Fonds MITT	72
Hoofdstuk XIV: Looptijd	75
Artikel 59 Looptijd	75
Protocol 2014/2016	76

BIJLAGEN

	<i>Pagina</i>	
I	Voorbeeld voor een individuele arbeidsovereenkomst	82
II	Functieraster en Functiegroepindeling Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie tot uiterlijk 1 januari 2016	85
IIA	Functieraster en Functiegroepindeling Mode- en Interieurindustrie vanaf uiterlijk 1 januari 2016	87
IIB	Functieraster en Functiegroepindeling Tapijt- en Textielindustrie vanaf uiterlijk 1 januari 2016	88
IIC	Overzicht nieuwe / nieuw omschreven functies Functieclassificatie 2015 / 2016	90
III	Salarisschalen	91
1	Tapijt- en Textielindustrie, vanaf 1 juli 2014	92
1A	Tapijt- en Textielindustrie, vanaf 1 oktober 2014 (+ 1,0%)	93
1B	Tapijt- en Textielindustrie, vanaf 1 januari 2015	94
1C	Tapijt- en Textielindustrie, vanaf 1 juli 2015 (+ 1,5%)	95
1D	Tapijt- en Textielindustrie, vanaf 1 januari 2016	96
2	Mode- en Interieurindustrie, vanaf 1 juli 2014,	97
2A	Mode- en Interieurindustrie, vanaf 1 januari 2015	98
2B	Mode- en Interieurindustrie, vanaf 1 juli 2015	99
IV	Ploegentoeslag: inconveniënte urenmatrix	100
V	Meest gangbare roosters	102
VI	Berekening ploegentoeslag	105
VII	Voorbeeldregeling fiscaalvriendelijke behandeling contributie lidmaatschap werknemersorganisatie	107
VIII	Overlegregeling Arbeidstijdenwet oud	109
IX	Wachtdagenregeling in de zin van artikel 38, lid 2, onder c van de CAO	114

X	Financiële regeling bij reïntegratie in een lagere functie in de zin van artikel 38, lid 6, voor ondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 3, van de CAO (Tapijt- en Textielindustrie)	116
XI	Controle en begeleiding zieke werknemers	117
XII	Reglement bindend advies Vakraad	124
	Algemeen verbindend verklaring	126
	Adressen	127

De statuten en reglementen van de diverse stichtingen en fondsen zijn niet opgenomen in de gedrukte versie van de CAO. Deze bijlagen zijn wel beschikbaar op de website www.watmaakjijervan.nl. Het betreft de volgende bijlagen:

XIII	A. Statuten Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	
	B. Reglement R.O.S. als bedoeld in artikel 3, lid 4, van de statuten van de Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	
XIV	A. Statuten Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	
	B. Reglement Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	
XV	A. Statuten Stichting Opleidingsfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SO MITT)	
	B. Stichting Opleidingsfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SO MITT)	

ALGEMEEN TREFWOORDENREGISTER

	<i>Artikelnummer(s)</i>
A	
aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	38, 39
ADV	17, 46
arbeidsduur	13, 54
arbeidsduurverkorting	17
arbeidsvoorwaarden à la carte	46
arbeidsongeschiktheid(s)(uitkering)	38 t/m 42, Bijlage XI
arbeidsovereenkomst	11, Bijlage I
arbeidstijdverkorting	17
arbodienst	42, Bijlage XI
ATW	2, 13
B	
basisvakantie	31
bedrijfsledengroep	6
bedrijfsopleidingsplan (BOP)	47, 49
Bedrijfstakpensioenfonds	57
Betalingsperiode	2
beroepsprocedure functieclassificatie	20
bevalling	33
buitengewoon verlof	36
C	
collectief ontslag	5
collectieve bedrijfsvakantie	32
D	
dagdienst	17, 26, 27, 31
definities	2
dienstrooster	2, 13, 14, 15, 17, 18, 25, 27
Dienstverband	14, 28
Dispensatie	8
E	
einde dienstverband	12
Employability	48, 56
EVC	53
extra vakantie	31

	<i>Artikelnummer(s)</i>
F	
feestdagen	13, 17, 26, 27
functiegroepen	21, Bijlage II
functie-indeling	19
functieijarenschaal	21, Bijlage III
functieomschrijving	2, 20, Bijlage II
functievolwassen leeftijd	2
Functiewaardering	19
Functioneringsgesprek	52
fusie	5
G	
geheimhouding	3
H	
huwelijk	31
I	
Indienstneming	11
Inzetbaarheid	48
K	
Kalenderjaar	2
Kortdurend zorgverlof	37
L	
leeftijdschaal	21, Bijlage III
Lonen	22
Loonschalen	21, Bijlage III
Loopbaandadvies POP/EVC	53
Looptijd	59
M	
Meeruren	16
N	
Nakoming	7
O	
onbetaald verlof	33, 37

	<i>Artikelnummer(s)</i>
Ondernemingsraad	2
Ontslag	12, 23
opleidingskosten	50
opzegging	12
oudere werknemers	44
overlijden	29, 57
overlijdensuitkering	30
overwerk	14, 17, 21, 26, 44, 46, 53
overwerkvergoeding	22
P	
Partieel leerplichtigen	54
Pensioenfonds	57
pensioneringsverlof	45
periode-inkomen	2, 4, 22
personeelsvergadering	2, 5, 6
personeelsvertegenwoordiging (PVT)	2, 5, 6
plan van aanpak bij arbeidsongeschiktheid	38 t/m 42, Bijlage XI
ploegendienst	2, 6, 13, 17, 25, 27, 31, 44
ploegdienststrooster	17
ploegentoeslag	2, 25, 27, 44
POP	53
proeftijd	11, 12
R	
raamkarakter	Preambule
reïntegratie	38 t/m 42, Bijlage XI
ROS-regeling	48
S	
salaris	2
SAVAMITT	2, 29, 38, 39
	CAO SAVAMITT
SO MITT	56
Scholing (verlof, kosten)	47, 49, 50, 53, 55
schorsen	3
snipperdag	13
Sociaal Fonds	58
spaaruren	31
stagiair	2
stagnatie	24
studieovereenkomst	51

	<i>Artikelnummer(s)</i>
stukloon	22
T	
terugplaatsing in functie	21
thuiswerker	2, 21
U	
uitzendarbeid	43
uurloon	2
V	
vakantie	30, 31, 32, 33, 34, 35, 46
vakantiedagen	33, 34, 45
vakantiejaar	301, 31, 323
vakantietoeslag	28
vakbondsfaciliteiten	6
Vakraad	2, 6, 8, 10, 17, 20, 25, 43, 45, 46, 55
verhuizing	31
verlof, buitengewoon	36
verschoven uren	15, 26
W	
waarneming	23
WAO-/WIA aanvullende verzekering	38, CAO SAVAMITT
wachtdagen	38
werkgelegenheid	5
werkgeversbijdrage	58
werkings sfeer	2
werknemer	2
werktijd	2, 13, 17
werktijdverkorting	24
Z	
ziekte	33, 38 t/m 42, Bijlage XI
ziekengeldregeling	38
zorgverlof	37

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

Tussen de:

1. MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel, te Zeist;

als partij ter ene zijde

en:

1. FNV te Amsterdam;
2. CNV Vakmensen te Houten;
3. De Unie te Culemborg;

elk als partij ter andere zijde

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016.

Preambule raamkarakter CAO

Uitgangspunt van CAO-partijen is dat maatwerk in arbeidsvoorwaarden dient te worden nagestreefd. Dit kan geschieden door overleg op individueel niveau (werkgever-werknemer), op ondernemingsniveau (werkgever-OR/PVT/Personeelsvergadering, respectievelijk vakbonden), op brancheniveau (branche-vakbonden) en op centraal niveau (CAO-partijen). CAO-partijen zullen bij de CAO-onderhandelingen bezien op welk overlegniveau de (nadere) afwijking van een CAO-afspraken kan plaatsvinden en zullen dit indien nodig in het desbetreffende CAO-artikel aangeven. Afspraken over de primaire arbeidsvoorwaarden loon, gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis, pensioen en werkgelegenheid dienen in overleg met vakverenigingen te worden gemaakt.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN.

Artikel 1: Werkingssfeer

1. CAO-partijen zijn voornemens een verzoek in te dienen om de daarvoor in aanmerking komende bepalingen van deze CAO algemeen verbindend te verklaren op grond van de Wet op het verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten, zodat deze bepalingen dan zullen gelden voor alle ondernemingen in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
2. In Nederland gevestigde ondernemingen of gedeelten van ondernemingen, die één of meer van de in de leden 3 en 4 genoemde activiteiten uitoefenen of doen uitoefenen behoren tot de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
3. Onder Textiel- en Tapijtindustrie moet worden verstaan:
 - a. het vervaardigen en/of doen vervaardigen van ééndimensionale in dikte variërende langgerekte structuren, zoals garens, band, touw en dergelijke door middel van het verwerken van dierlijke, plantaardige, halfsynthetische, synthetische en minerale vezels;
 - b. het, uitgaande van de onder a bedoelde structuren (bijvoorbeeld garens of vezels), vervaardigen en/of doen vervaardigen van tweedimensionale vlakke structuren, zoals weefsels, breisels, tapijt, netten en dergelijke, met uitzondering van papier;
 - c. het, uitgaande van de onder a bedoelde structuren (bijvoorbeeld garens of vezels), al dan niet met als tussenstap de onder b bedoelde activiteit, vervaardigen en/of doen vervaardigen van driedimensionale producten, zoals sokken, slangen en dergelijke;
 - d. het veredelen en/of doen veredelen van die structuren als bedoeld onder a, b en c, door middel van een bewerking/oppervlaktebewerking (dit is het aanpassen van eigenschappen en/of uiterlijk), zoals bleken, verven, drukken en finishen en coaten;
 - e. het be- en verwerken en/of doen be- en verwerken van textiele afvalten ten behoeve van hergebruik (recycling);
 - f. het bewerken en/of doen bewerken van kapok en dergelijk vezelmateriaal.
4. Onder Mode- en Interieurindustrie moet worden verstaan: het vervaardigen en/of doen vervaardigen en/of het ver- en/of bewerken dan wel doen ver- en/of bewerken van kleding en/of kledingaccessoires en/of andere textielstukgoederen of hetgeen ter vervanging daarvan dient, zoals: gerubberd doek, plastic, leder, bont en dergelijke, tot een ge- of verbruiksvoorwerp dan wel halffabrikaten daarvan, met inbegrip van in Nederland gevestigde gordijnenateliers, behoudens gordijnenateliers die lid zijn van Centrale Branchevereniging Wonen (CBW), alles met uitzondering van ondernemingen:

- a. waarin de verwerking geschiedt door detailhandelondernemingen, die uitsluitend de in de detailhandel gebruikelijke bewerkingen verrichten;
- b. die uitsluitend of in hoofdzaak eindprodukten vervaardigen, waarvan de verwerkte textielstukgoederen, of hetgeen ter vervanging daarvan dient, niet een overwegend bestanddeel uitmaken, zoals schoen-, matrassen- en meubelfabrieken;
- c. die in hoofdzaak artikelen vervaardigen, terzake waarvan de CAO voor de lederwarenindustrie, dan wel de CAO voor zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel "SZS", dan wel lid 3 van toepassing is;
- d. die in hoofdzaak het maatkledingbedrijf uitoefenen.

Van vervaardigen en/of doen vervaardigen en/of ver- en/of bewerken dan wel doen ver- en/of bewerken is sprake als een onderneming één of meer van de fasen van de voortbrengingscyclus (van ontwerp tot en met verzendklaar maken) van kleding, en/of kledingaccessoires en/of andere textielstukgoederen verricht en/of in zijn opdracht door derden laat verrichten.

5. De Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 2, onder 21 en artikel 55, de Stichting Opleidingsfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 2, onder 21 en artikel 56, het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 2, onder 21, en artikel 57, lid 2, en het Sociaal Fonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 2, onder 21, en artikel 58 strekken zich uit tot ondernemingen die vallen onder artikel 1, leden 3 en 4.

Artikel 2: Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. **Werkgeversorganisatie**
de partij ter ene zijde.
2. **Vakverenigingen**
Elk van de partijen ter andere zijde.
3. **Werkgever**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in zijn onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielbedrijf uitoefent.

4. **Werknemer**

a. Ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.

Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.

b. Ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:

I al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;

II al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid - dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker - te bepalen termijn af te leveren;

III het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;

IV zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;

V tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.

5. **Onderneming**

Een als zelfstandige eenheid optredende werkorganisatie in de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie, waarin onder leiding arbeid wordt verricht.

6. **Betalingsperiode**

Een kalendermaand of een periode van 4 weken.

7. **Uurloon respectievelijk jaarloon**

Het loon per uur in de onderscheiden leeftijdschalen en functiejaarschalen zoals genoemd in Bijlage III, dan wel het overeengekomen loon per uur, respectievelijk het hiervoor genoemde uurloon, betaald over de overeengekomen arbeidsduur gedurende een jaar.

8. **Salaris**

Het uurloon vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.

9. Periode-inkomen

Het salaris vermeerderd met het uurloon over meeruren, een eventuele ploegentoeslag en een vaste beloning voor structureel overwerk (niet zijnde de toeslag als bedoeld in artikel 26, leden 2 en 3 van de CAO).

10. Functievolwassen(en)

De leeftijd waarop in de betreffende functiegroep tenminste het uurloon bij 0 functie jaren moet worden gegeven.

11. Kalenderjaar

Een aaneengesloten periode van 12 maanden, beginnende op 1 januari en eindigend op 31 december van enig jaar.

12. Week

Een tijdvak van 7 maal 24 uur, welke aanvangt bij de eerste dienst die grotendeels of geheel op maandag valt.

13. Dienst/Werkdag

De volgens het geldende dienstrooster voor de werknemer per etmaal aangegeven werktijd.

14. Dienstrooster

Een regeling die aangeeft op welke dagen en tussen welke tijdstippen (groepen van) werknemers hun werkzaamheden dienen te verrichten.

15. Ploegendienst

Onder ploegendienst wordt verstaan een stelsel, waarbij voor 2 of meer werknemers of groepen van werknemers verschillende arbeidstijden gelden, waarbij zij elkaar aflossen en van dienst wisselen.

Een stelsel, waarbij wel aflossing plaatsvindt, doch de arbeidstijden elkaar gedeeltelijk overlappen, wordt mede als ploegendienst beschouwd, tenzij tussen het begin van de arbeidstijd van de eerste groep en het einde van de arbeidstijd van de tweede groep niet meer dan 12 productie-uren gelegen zijn. Daarbij wordt niet tot productie-uren gerekend de tijd die door een deel van de betrokken werknemers wordt besteed aan werkzaamheden die het karakter hebben van voorbereiding tot de eigenlijke productie.

16. OR (Ondernemingsraad)

Een vertegenwoordiging van werknemers in ondernemingen met tenminste 50 werknemers als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

17. PVT (Personeelsvertegenwoordiging)

Een vertegenwoordiging van werknemers in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, waarvoor geen OR is ingesteld als bedoeld in de artikelen 35c, lid 1 en 35d, lid 1 van de WOR.

18. Personeelsvergadering

Alle werknemers in ondernemingen met tenminste 10 werknemers maar minder dan 50 werknemers, die geen OR of PvT hebben ingesteld als bedoeld in artikel 35b, lid 1, van de WOR.

19. BW

Burgerlijk Wetboek.

20. ATW

Arbeidstijdenwet.

21. Bedrijfstakorganen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. Vakraad
De Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 55;
- b. Sociaal Fonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie
De Stichting Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 58;
- c. Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie
Het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 57, lid 1;
- d. SAVAMITT
De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie
- e. SO MITT.
De Stichting Opleidingsfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals bedoeld in artikel 56;

Artikel 3: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in de onderneming, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Het is de werknemer verboden al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden te verrichten, als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren of als vrijwilliger een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan

(bijvoorbeeld de vrijwillige brandweer), tenzij met schriftelijke toestemming van de werkgever.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het bedrijfsreglement zonder behoud van inkomen te schorsen. In geval van herhaling is de werkgever bevoegd de werknemer op staande voet te ontslaan.

De werknemer, die reeds voordat deze CAO op hem van toepassing was, als vrijwilliger een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen één maand na de datum waarop de CAO op hem van toepassing is geworden.

4. De werknemer is gehouden geheimhouding te betrachten tegenover eenieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
5. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard (Zie ook artikel 7, lid 3).

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden deze CAO te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer die in dienst treedt schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO en de in de onderneming geldende regels.
4. De werkgever stelt aan nieuw in dienst tredende werknemers desgewenst een exemplaar van de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie ter beschikking, alsmede een exemplaar van het pensioenreglement.
5. De werknemers moeten uiterlijk op de laatste dag van elke betalingsperiode over hun periode-inkomen, dan wel het overeengekomen voorschot daarop, kunnen beschikken.

Artikel 5: Overleg op ondernemingsniveau

1. De werkgever zal desgewenst de vakverenigingen eenmaal per jaar informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de

werkgelegenheid in de onderneming en daaraan een bespreking wijden. Naar aanleiding hiervan kunnen de werkgever en de vakverenigingen afspraken maken, die betrekking hebben op kwantitatieve en/of kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid. Hierbij zullen tevens die plannen worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de OR/PvT/Personeelsvergadering.

2. De werkgever die plannen voorbereidt, welke een belangrijke gunstige of nadelige invloed op de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin kunnen hebben, zal daarover zo spoedig mogelijk zowel met de OR/PvT/Personeelsvergadering als met vakverenigingen overleg plegen. De werkgever zal daarbij tevens inzicht geven in de overwegingen, die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen.
3. Ingeval de realisering van de in lid 2 bedoelde plannen tot vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zal leiden, zullen de plannen na overleg met de OR/PvT/Personeelsvergadering en de vakverenigingen worden verwezenlijkt zonder gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden, zoals bijvoorbeeld het in gevaar komen van het voortbestaan van de onderneming, hiertoe noodzaken.
4. Op een werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, rust de verplichting overeenkomstig de SER Fusiegedragsregels met de vakverenigingen overleg te plegen en is het bepaalde in de overige leden van dit artikel eveneens van toepassing.
5. In de in lid 3 bedoelde situatie zal de werkgever trachten de continuïteit van de bestaande arbeidsverhoudingen zoveel mogelijk te waarborgen door aanbidding van vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming respectievelijk het concern. De werknemer zal hieraan in alle redelijkheid zijn medewerking verlenen.
6. Indien de in lid 2 bedoelde plannen al dan niet met gedwongen collectieve ontslagen kunnen worden uitgevoerd, zal de werkgever in overleg met vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin de begeleiding van de betrokken werknemers naar een andere werkkring wordt bevorderd en wordt aangegeven met welke andere belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Onder collectief ontslag wordt verstaan de onvrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking van twintig of meer werknemers – bij ondernemingen met minder dan 100 werknemers 20% van het personeelsbestand met een minimum van tien werknemers – binnen een tijdsbestek van drie maanden.

Artikel 6: Vakbondsfaciliteiten

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR/PvT/Personeelsvergadering krijgen de vakverenigingen, indien zij daartoe de wens te kennen geven, de gelegenheid contacten te onderhouden met hun leden over bedrijfsaangelegenheden, zoals in de volgende bepalingen nader is uitgewerkt.
2. Indien de vakverenigingen ten behoeve van het vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep c.q. bedrijfsafdelingen) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
3. Tussen de werkgever en de vakverenigingen zal overleg worden gepleegd over aard, omvang en vorm van eventueel te verlenen faciliteiten, een en ander binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en voor zover de goede gang van zaken in de onderneming niet wordt verstoord.

Hierbij kan met name gedacht worden aan:

- a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen c.q. bedrijfsafdelingen van de vakverenigingen;
- b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
- c. beschikbaarstelling, als regel buiten de werktijd, van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
- d. beschikbaarstelling, alleen in dringende gevallen, van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep c.q. bedrijfsafdeling met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen;
- e. het ter beschikking stellen van een aantal uren per jaar ten behoeve van het vakbondswerk.

Bij de vaststelling van een aantal uren kan onder meer rekening gehouden worden met het aantal georganiseerde werknemers. Alvorens van de verleende faciliteiten gebruik te maken, zal steeds vooraf overleg gepleegd worden met de werkgever.

4. Aan werknemers die lid zijn van een van de contracterende vakverenigingen zal, als zij als officieel afgevaardigde een statutaire dan wel bij huishoudelijk reglement geregelde bijeenkomst van hun vakverenigingen, niet zijnde een bijeenkomst in het kader van het vakbondswerk in de onderneming, moeten bijwonen, vrijaf met behoud van periode-

inkomen moeten worden gegeven, voor zover de goede gang van zaken in de onderneming zulks toelaat.

De werkgevers zullen verzoeken van een van de contracterende vakverenigingen, om ook aan leden van deze vakverenigingen vrijaf met behoud van periode-inkomen te geven voor het deelnemen aan een cursus, georganiseerd door een of meer van deze vakverenigingen, mits in de regel tenminste 14 dagen tevoren aangevraagd, in welwillende overweging nemen; het ondernemingsbelang zal bij de beoordeling van dergelijke verzoeken in de overwegingen worden betrokken.

5. De werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van de bedrijfsledengroep, respectievelijk bedrijfsafdeling, niet op grond van die functie in hun positie als werknemer worden benadeeld.
De werkgever kan een werknemer op wie het bepaalde in de vorige alinea van toepassing is, niet op grond van zijn functie in het bedrijvenwerk ontslaan.
Een werknemer die meent dat zijn werkgever in strijd met het bepaalde in de vorige alinea handelt, kan een beroep doen op de Vakraad.
6. De werkgever zal aan de werknemer die daarom verzoekt, medewerking verlenen aan een fiscaalvriendelijke behandeling van zijn contributie voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie, conform de voorbeeldregeling in Bijlage VII, voor zover hiervoor ruimte is binnen de Werkkostenregeling.

Artikel 7: Nakoming

1. CAO-partijen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. CAO-partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door werkgevers en werknemers te zullen bevorderen respectievelijk na te laten alle handelingen, welke aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zouden kunnen doen.
3. CAO-partijen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze CAO.

Artikel 8: Afwijkingen en dispensaties

De Vakraad is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van bepalingen van deze overeenkomst toe te staan, eventueel op basis van een gezamenlijk voorstel van de vakverenigingen, partij bij de CAO, en de onderneming of een groep van ondernemingen.

Artikel 9: Handhaving gunstiger bepalingen

Salarissen en andere arbeidsvoorwaarden, die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is neergelegd, kunnen niet eenzijdig ten nadele van de werknemers worden gewijzigd, behoudens voor zover dit in het kader van artikel 7:613 BW is toegestaan.

Artikel 10: Schadevergoeding

1. CAO-partijen dragen hun bevoegdheid ex artikel 15 (juncto artikel 16) van de Wet CAO 1927 alsmede ex artikel 3 lid 4 Wet AVV 1937 tot het vorderen van schadevergoeding van de werkgever, die in strijd handelt met de bepalingen van deze CAO, in het bijzonder het bepaalde in de artikelen 23, A lid 7 en 23, A lid 8, alsmede van de CAO inzake de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, over aan de Vakraad.
2.
 - a. De werkgever die niet, niet tijdig of niet volledig voldoet aan een verzoek van de Vakraad tot het verstrekken van de in de artikelen, 23, A lid 7 en 23, A lid 8, alsmede van de CAO inzake de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, bedoelde gegevens, respectievelijk de werkgever die onjuiste gegevens verstrekt, wordt na sommatie en ingebrekestelling een direct opeisbare schadevergoeding aan de Vakraad verschuldigd van maximaal € 5.000,= per overtreding, welke schadevergoeding op eerste verzoek van de Vakraad voldaan dient te worden.
 - b. De Vakraad is bevoegd om de hoogte van de ingevolge het vorige lid verschuldigde schadevergoeding vast te stellen.
3. De Vakraad wendt de ontvangen schadevergoedingen aan ten behoeve van gemeenschappelijke belangen van werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
De Vakraad geeft CAO-partijen jaarlijks een overzicht van de ontvangen schadevergoedingen en van het door hem gevoerde beleid inzake de bevoegdheid als bedoeld in lid 2.b, alsmede van de bestemming van de ontvangen gelden.

HOOFDSTUK II: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND.

Artikel 11: Indienstneming

1. Tot 1 januari 2015

In afwijking van artikel 7:652 BW geldt ter zake van de proeftijd het volgende. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor korter dan twee jaren kan in de arbeidsovereenkomst schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Indien in de arbeidsovereenkomst geen proeftijd wordt vermeld, geldt een proeftijd van één maand.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaren of langer of voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk expliciet een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen.

Vanaf 1 januari 2015

In afwijking van artikel 7:652 BW, voor zover van toepassing, geldt ter zake van de proeftijd het volgende.

- a. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaren of langer of voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk expliciet een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen.
 - b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden geldt geen proeftijd.
 - c. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden, maar korter dan twee jaren en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld, kan in de arbeidsovereenkomst schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Indien in deze arbeidsovereenkomst geen proeftijd wordt vermeld, geldt een proeftijd van één maand.
2. De tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst alsmede elke wijziging daarin, wordt schriftelijk vastgelegd volgens artikel 7:655 BW. Hierin dienen tenminste de punten te worden opgenomen zoals in het in Bijlage I aangegeven voorbeeld.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei.

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 3.b en 3.c geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW.

4. Indien met de werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde tijdsduur of voor het verrichten van een bepaald karwei worden voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever mede in acht genomen, met dien verstande dat – indien en voor zover een terbeschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 12: Ontslag

Dit artikel luidt tot 1 juli 2015 als volgt:

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 11, lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

A. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

- a. Door opzegging door de werkgever. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- b. Door opzegging door de werknemer. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- c. In afwijking van sub a wordt de opzegtermijn voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst op 31 december 2004 gefixeerd voor werknemers die op dat tijdstip 45 jaar of ouder zijn. De voor de werknemer meest gunstige opzegtermijn is op hen van toepassing, dat wil zeggen de opzegtermijn sub a of de op 31 december 2004 geldende opzegtermijn.

Op 31 december 2004 bedroeg voor de werkgever de termijn van opzegging voor werknemers die op dat tijdstip 45 jaar of ouder waren tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, doch maximaal 13 weken. Deze termijn wordt verlengd met een week voor elk

vol jaar, dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, doch maximaal met 13 weken.

- d. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een betalingsperiode bedragen.
- e. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste een betalingsperiode bedraagt.
- f. Voor de toepassing van het onder a bepaalde worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 7:682 BW.
- g. Opzegging dient schriftelijk en zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een betalingsperiode.
- h. Bij schriftelijke overeenkomst kan tussen werkgever en werknemer een langere wederzijdse opzeggingstermijn worden overeengekomen voor de werknemer tot een maximum van 6 maanden en voor de werkgever zodanig dat deze niet korter is dan het dubbele van de termijn voor de werknemer ingevolge artikel 7:672 BW.
- i. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat enige opzegging vereist is met ingang van de AOW-gerechtigde leeftijd.

B. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

C. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:

bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

- 2. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in artikel 11 lid 3.b en 3.c, alsmede voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt die langer dan 1 maand arbeidsongeschikt zijn, niet van toepassing;

3. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, lid 1 is eveneens niet van toepassing voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven voor passende arbeid aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW, lid 4, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de vigerende wetgeving.

Dit artikel luidt vanaf 1 juli 2015 als volgt:

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 11, lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, alsmede behoudens een schriftelijk overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in de zin van artikel 7:670b, en behoudens de schriftelijke instemming van de werknemer met een opzegging, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst op een door werkgever en werknemer te bepalen tijdstip kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde als volgt:

A. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

- a. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond als bedoeld in artikel 7: 669, lid 3 en lid 5 BW, voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onder a of b BW, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) als bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden in de gevallen, genoemd in artikel 669, lid 3, onder c tot en met h, BW en de overige in artikel 7: 671b genoemde gevallen.

- b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging wordt verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop het volledig verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 7:671a, lid 4, (ontslagvergunning UWV) is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste een maand bedraagt.

- c. De werknemer kan de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- d. In afwijking van sub b wordt de opzegtermijn voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst op 31 december 2004 gefixeerd voor werknemers die op dat tijdstip 45 jaar of ouder waren. De voor de werknemer meest gunstige opzegtermijn is op hen van toepassing, dat wil zeggen de opzegtermijn sub a of de op 31 december 2004 geldende opzegtermijn.

Op 31 december 2004 bedroeg voor de werkgever de termijn van opzegging voor werknemers die op dat tijdstip 45 jaar of ouder waren tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer in gehele jaren heeft geduurd, doch maximaal 13 weken. Deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, doch maximaal met 13 weken.

- e. Indien het verzoek om ontbinding aan de kantonrechter een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd of na weigering van een ontslagvergunning, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode gelegen tussen de ontvangst van het verzoek om ontbinding en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

In afwijking hiervan kan hij het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

- f. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een betalingsperiode bedragen.
- g. Voor de toepassing van het onder a bepaalde worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 7:682 of artikel 7:683 BW.
- h. Opzegging dient schriftelijk en zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een betalingsperiode.
- i. Bij schriftelijke overeenkomst kan tussen werkgever en werknemer een langere wederzijdse opzeggingstermijn worden overeengekomen voor de werknemer tot een maximum van 6 maanden en voor de werkgever zodanig dat deze niet korter is dan het dubbele van de termijn voor de werknemer ingevolge artikel 7:672 BW.
- j. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat enige opzegging vereist is met ingang van de AOW-gerechtigde leeftijd.

B. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

- a. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Indien een tussentijdse opzegging is overeengekomen, eindigt deze na een tussentijdse opzegging door een der partijen, met schriftelijke instemming van de werknemer met een opzegging of door een verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter, waarbij onderdeel A van overeenkomstige toepassing is.
- b. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur van rechtswege eindigt:
 - 1. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst;
 - 2. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.Dit geldt niet als de overeenkomst is aangegaan voor een periode die korter is dan zes maanden.

C. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:

De arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt van rechtswege bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

Indien een tussentijdse opzegging is overeengekomen eindigt deze na een tussentijdse opzegging door een der partijen dan wel door een verzoek tot ontbindig aan de kantonrechter, waarbij onderdeel B, van overeenkomstige toepassing is.

Indien deze arbeidsovereenkomst schriftelijk is aangegaan geldt geen aanzegverplichting als bedoeld onder B sub b.

2. De werkgever kan niet opzeggen in geval een opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 BW.
3. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, lid 1, onderdeel a, (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid korter dan twee jaar) is niet van toepassing voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW, lid 4, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de vigerende wetgeving. De vorige volzin is slechts van toepassing indien de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichting of om die reden de betaling van loon heeft gestaakt.

HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN.

Artikel 13: (Normale) Arbeidsduur

1. De arbeidsduur voor de werknemer met een volledige werkweek bedraagt op kalenderjaarbasis gemiddeld 36, 37 of 38 uur per week, behoudens het bepaalde in de leden 2 en 3 van dit artikel en het bepaalde in artikel 46 (CAO à la Carte). In overleg met de OR/PVT/Personeelsvergadering wordt per onderneming of afdeling de geldende normale arbeidsduur vastgesteld.
2. Voor werknemers die werkzaam zijn in de 4-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur over het jaar gerekend gemiddeld 36 uur per week.
3. Voor werknemers die werkzaam zijn in de 5-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur over het jaar gerekend gemiddeld 33,6 uur per week.
4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet volledig gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Werknemers werkzaam in 5-ploegendienst dienen een binnen het dienstrooster vallende feestdag in te halen door middel van een opkomstdienst (of in de gelegenheid te worden gesteld deze op te nemen als snipperdag of -dienst).
Als feestdagen worden beschouwd: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningingsdag en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
5. De zon- en feestdagen worden geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Het begin van deze 24 aaneengesloten uren kan liggen op de dag voorafgaande aan een zon- of feestdag dan wel op deze dagen zelf, een en ander volgens bestendig gebruik.
6. Afwijkingen van de leden 1 t/m 5 van dit artikel zijn mogelijk in overleg met de vakbonden.

Artikel 14: Overwerk

1. Van overwerk voor werknemers met een volledige werkweek (voltijdwerknemer) of een gedeeltelijke werkweek (deeltijdwerknemer) is sprake indien:
 - de gewerkte uren het aantal uren van het dienstrooster van de voltijdwerknemer per week/dag overschrijden, én
 - voor het werken gedurende deze uren uitdrukkelijk door de werkgever opdracht is gegeven.

2. Niet als overwerk wordt beschouwd de reis- en verblijftijd in verband met het bezoeken van beurzen, cursussen etcetera.
3. De normale arbeidsduur wordt geacht niet te worden overschreden, indien de werktijden zijn geregeld in een cyclus, met verschillende arbeidsduur per week en indien de arbeidsduur van de ploegen tezamen in een bepaalde week wel, doch gemiddeld over de weken van een gehele cyclus niet uitgaat boven de normale arbeidsduur.
4. Over overwerkuren worden geen vakantierechten als bedoeld in artikel 30 jo 31 en geen vakantietoeslag als bedoeld in artikel 28 opgebouwd.

Artikel 15: Verschoven uren

1. Van verschoven uren is sprake indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht:
 - op tijden gelegen buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, of
 - buiten de tijdstippen waarop wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden.
2. Van verschoven uren als bedoeld in het eerste lid is geen sprake in de situaties als bedoeld in artikel 26, lid 1, onder d en e.

Artikel 16: Meeruren

Als meeruren worden aangemerkt de uren die voor een deeltijdwerknemer zijn gelegen boven het aantal uren dat is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, doch maximaal het aantal uren van het dienstrooster van de voltijdwerknemer per week/dag.

Artikel 17: Werktijden volgens dienstrooster

1. *Dagdienstrooster*
Voor een dagdienstrooster geldt dat het dagdienstvenster in een onderneming maximaal 12 uur kan omvatten. De begin- en eindtijden van het dagdienstvenster worden in overleg met de OR/PvT/Personneelsvergadering vastgesteld.
2. Indien in enige kalenderweek de werktijden volgens het (dag- of ploegen)dienstrooster van de werknemer afwijken van de normale arbeidsduur van de werknemer wordt het verschil uitgedrukt in arbeidsduurverkortings (ADV).

Voorbeeld:

Voor ondernemingen met een werktijd van 40 uur bij een dagdienstrooster, 80 uur bij een 2-ploegendienst en 120 uur bij een 3-ploegendienstrooster geldt de volgende ADV-tijd:

Arbeidsduur per week	ADV in uren per jaar
36 uur	208 uren
37 uur	156 uren
38 uur	104 uren

3. In overleg tussen werkgever en werknemer, dan wel OR/PvT/ Personeelsvergadering, worden afspraken gemaakt over het opnemen dan wel compenseren in het dag- of ploegdienstrooster van deze ADV-uren binnen het kalenderjaar.
4. Samenloop van eenmaal vastgestelde ADV-uren met andere redenen van afwezigheid, geeft geen recht op vervangende vrije tijd.
5. De begin- en eindtijden van de ploegdienstroosters worden in overleg met de OR/PvT/Personeelsvergadering vastgesteld.
6. Bij het vaststellen van de diensten/werktijden, de dienstroosters, de pauzes en de rusttijden gelden de normen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2008 geldende oude Arbeidstijdenwet (ATW) als standaardregeling (zie bijlage VIII), en kan op ondernemingsniveau in overleg met OR/PvT/ personeelsvergadering in incidentele gevallen, en in overleg met de vakbonden voor structurele gevallen, een uitbreiding hiervan volgens de geldende ATW plaatsvinden.

Artikel 18: Dienstrooster

1. De werkgever stelt de individuele dienstroosters vast na overleg met de werknemers. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.
2. Het tijdstip waarop het dienstrooster wordt meegedeeld en de minimale duur van het dienstrooster worden op ondernemingsniveau in overleg met de OR/PvT/ Personeelsvergadering nader geregeld.
3. Bij het vaststellen van de diensten/werktijden, de dienstroosters, de pauzes en de rusttijden gelden de normen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2008 geldende oude Arbeidstijdenwet (ATW) als standaardregeling (zie bijlage VIII), en kan op ondernemingsniveau in overleg met OR/PvT/ personeelsvergadering in incidentele gevallen, en in overleg met de vakbonden voor structurele gevallen, een uitbreiding hiervan volgens de geldende ATW plaatsvinden.

HOOFDSTUK IV: FUNCTIEWAARDERING EN -INDELING; BEROEPSPROCEDURE.

Artikel 19: Functie-indeling

1. De functies van de werknemers tot het niveau van 255 Orba-punten worden door de werkgever ingedeeld:
 - a. aan de hand van de in Bijlage II (tot 1-1-2016) respectievelijk de in Bijlagen IIA en IIB (uiterlijk vanaf 1-1-2016) van deze overeenkomst vermelde functierasters met referentie-functies en functiegroepindeling, welke gebaseerd zijn op de ORBA PM (Performance Management)-methode van functiewaardering, alsmede het niet bij deze CAO gevoegde Handboek Functiewaardering Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie;
NB: Bij de Vakraad is verkrijgbaar het Handboek Functiewaardering Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2014 met de functieomschrijvingen en diverse indelingsinstrumenten.
 - b. op basis van waardering van functies volgens voornoemd systeem;
 - c. op basis van een in de onderneming toegepast tenminste gelijkwaardig systeem van waardering ten behoeve van de functies boven 190 punten ORBA PM (Performance Management).
2. Aan iedere werknemer wordt door de leiding van de onderneming waar hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie, waarin hij is aangesteld en van de functiegroep, waarin de functie is ingedeeld.

Artikel 20: Beroepsprocedure

1. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste indeling van de werknemers naar functie.
2. Indien de werknemer het niet eens is met de indeling c.q. van mening is dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien kan hij een schriftelijk verzoek tot herziening van de indeling indienen bij de werkgever. Deze bevestigt schriftelijk de ontvangst van dit verzoek. De werkgever zal (eventueel na overleg met de werkgeversorganisatie) binnen twee maanden na de indiening van het verzoek de (nieuwe) indeling schriftelijk bekend maken aan de werknemer.
3. Indien langs de in lid 2 aangegeven weg geen bevredigende oplossing wordt verkregen kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, partij bij de CAO, waarbij hij is aangesloten. Deze zal het bezwaar in behandeling geven aan haar functieclassificatiedeskundige, welke samen met de functieclassificatiedeskundige namens de werkgeversorganisatie (de deskundige van de systeemhouder Orba-systeem) een onderzoek zal instellen waarbij voor zover nodig de werknemer en/of werkgever gehoord zullen worden. De functieclassificatiedeskundige van

de werkgeversorganisatie zal, indien door een van beide deskundigen gewenst, ten behoeve van het onderzoek een functieomschrijving opstellen waarover met werkgever én werknemer overeenstemming dient te worden bereikt.

4. De deskundigen zullen streven naar een eensluidende uitspraak welke bindend zal zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen dan zal de groepsindeling aan de Vakraad worden voorgelegd, die een bindende uitspraak doet.
5. De uiteindelijke uitspraak zal schriftelijk aan de betrokken partijen worden medegedeeld. In geval van herindeling op verzoek van de werknemer geldt de uitspraak met ingang van de datum waarop het verzoek tot herindeling is gedagtekend. In alle andere gevallen geldt de uitspraak met ingang van de datum van indeling.
6. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de onder 2 bedoelde uitspraak en niet is aangesloten bij een vakvereniging als bedoeld onder 3, kan hij schriftelijk een beroep doen op de werkgever die een hernieuwd onderzoek zal instellen binnen een periode van twee maanden.

HOOFDSTUK V: BELONING.

Artikel 21: Loonschalen

1. De CAO kent de volgende loonschalen:
 - a. leeftijdschalen;
 - b. aanloopschalen;
 - c. functiejaarschalen.
2. De loonschalen voor de functiegroepen 1 t/m 4 bestaan uit een functiejaarschaal voor functievulwassen werknemers, een aanloopschaal en een leeftijdschaal.
3. De loonschalen voor de functiegroepen 5 t/m 11 bestaan uit een aanloopschaal en een functiejaarschaal voor functievulwassen werknemers.
Voor de functiegroepen 9 t/m 11 zijn de loonschalen inclusief overwerkvergoeding, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een overwerkvergoeding geregeld is.
4. De functiejaarschalen kennen een open salarisschalensysteem met een minimum en een maximum uurloon per functiegroep.
Een onderneming die niet correct het open salarisschalensysteem toepast, kan door de Vakraad verplicht worden een door Vakraad opgestelde loonschaal met vaste schaalperiodieken te volgen.
5. Het aantal functiejaars per functiegroep varieert van 2 in de laagste functiegroep tot 11 in de hoogste functiegroep
Per functiegroep geldt per functiejaar een jaarlijkse procentuele verhoging (normperiodiek) van het uurloon die varieert afhankelijk van de functiegroep die van toepassing is.
Het verhogingspercentage dient toegepast te worden op het minimum uurloon van de desbetreffende functiegroep. De normperiodiek is derhalve een nominaal gelijkblijvende verhoging.

Het aantal periodieken per functiegroep en het periodiek verhogingspercentage bedraagt voor:

A. Textiel- en Tapijtindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3,
vanaf 1 juli 2014 tot 1 oktober 2014 :

functiegroep	aantal periodieken	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,94%
Functiegroep 3	3	1,39%
Functiegroep 4	4	2,01%
Functiegroep 5	5	2,25%

Functiegroep 5	6	2,73%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 oktober 2014 tot 1 januari 2015:

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,93%
Functiegroep 3	3	1,41%
Functiegroep 4	4	2,01%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 januari 2015 tot 1 juli 2015:

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,93%
Functiegroep 3	3	1,41%
Functiegroep 4	4	2,01%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 juli 2015 tot 1 januari 2016:

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,53%
Functiegroep 2	2	0,92%
Functiegroep 3	3	1,42%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%

Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 januari 2016 tot 1 juli 2016:

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,53%
Functiegroep 2	2	0,92%
Functiegroep 3	3	1,42%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

B. Mode- en Interieurindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 4:

vanaf 1 juli 2014 tot 1 januari 2015:

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,94%
Functiegroep 3	3	1,39%
Functiegroep 4	4	2,01%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,73%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 januari 2015 tot 1 juli 2015:

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,94%
Functiegroep 3	3	1,39%
Functiegroep 4	4	2,01%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,73%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%

Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 juli 2015 tot 1 juli 2016

functiegroep	aantal periodieken	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,93%
Functiegroep 3	3	1,40%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,34%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

Artikel 22: Lonen

1. De voor de functiegroepen geldende uurlonen en de omrekenfactoren zijn opgenomen in Bijlage III.
2. a. Lonen voor textiel- en tapijtindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3
 1. Voor textiel- en tapijtbedrijven gelden tot 1 oktober 2014 de minimum en maximum uurlonen van de loonschalen opgenomen in bijlage III-1.
Voor deze bedrijven worden de op 30 september 2014 geldende minimum en maximum uurlonen van de loonschalen en de verdiende uurlonen per 1 oktober 2014 verhoogd met 1,0% (zie Bijlage III-1A)
De op 30 juni 2015 geldende minimum en maximum uurlonen van de loonschalen en de verdiende uurlonen worden per 1 juli 2015 verhoogd met 1,5% (zie Bijlage III-1C).

Indien het voorgaande voor 1 juli 2015 niet wordt toegepast en dit leidt tot een loonsverhoging die minder bedraagt dan genoemde verhoging tot 1 juli 2015 gedurende maximaal 9 maanden, heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering ter grootte van het tekort, die uiterlijk 31 juli 2015 dient te worden uitbetaald.

Het reële maximum uurloon voor textiel-tapijt (functiegroepen 7 en 8) in de functiejaarschalen wordt verhoogd met maximaal 1% per 1 januari 2015 (zie Bijlage III-1B) en per 1 januari 2016 (zie Bijlage III-1D) tot het verschil met het theoretisch maximum uurloon is overbrugd.

2. Werknemers die op 30 juni 2015, respectievelijk op 1 januari 2016, respectievelijk op 31 maart 2016 in dienst zijn van textiel- en tapijtbedrijven ontvangen een eenmalige uitkering per 30 juni 2015 van 1,4% van het jaarloon over juli 2014 t/m juni 2015, respectievelijk per 1 januari 2016 van 1% van het jaarloon over 2015, respectievelijk per 31 maart 2016 van 0,7% van het jaarloon over april 2015 t/m maart 2016. Deze eenmalige uitkeringen gelden pro rata voor werknemers die een gedeelte van het genoemde jaar in dienst zijn geweest.

3. De werkgever kan op financieel-economische gronden, na overleg met de OR, PvT, Personeelsvergadering, besluiten om (een gedeelte van) de eenmalige uitkering per 1 januari 2016 niet uit te betalen, maar om te zetten in vrije tijd, waarbij 1% staat voor 2 vrije betaalde dagen van een volledige dienst van 7,2 / 7,4 of 7,6 uur.

b. Lonen voor mode- en interieurindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 4

1. Voor mode- en interieurbedrijven gelden tot 1 januari 2015 de minimum en maximum uurlonen van de loonschalen opgenomen in bijlage III-2. Voor deze bedrijven worden de op 30 juni 2015 geldende minimum en maximum uurlonen van de loonschalen en de verdiende uurlonen per 1 juli 2015 verhoogd met 1,5% (zie Bijlage III-2B).

Het reële maximum uurloon voor mode-interieur (functiegroep 11) in de functiejaarschalen wordt per 1 januari 2015 met maximaal 1% verhoogd, waarmee het verschil met het theoretisch maximum uurloon is overbrugd (zie Bijlage III-2B).

2. Werknemers die op 30 juni 2015, respectievelijk op 31 maart 2016 in dienst zijn van mode- en interieurbedrijven ontvangen een eenmalige uitkering per 30 juni 2015 van 1,4% van het jaarloon over juli 2014 t/m juni 2015, respectievelijk per 31 maart 2016 van 0,7% van het jaarloon over april 2015 t/m maart 2016. Deze eenmalige uitkeringen gelden pro rata voor werknemers die een gedeelte van het genoemde jaar in dienst zijn geweest.

- c. Indien de onder 2a en 2b genoemde loonafspraken negatieve gevolgen hebben voor de continuïteit van het bedrijf of een onderdeel daarvan en bedrijven in een verliesgevende situatie verkeren of in een kritieke situatie zitten of dreigen te komen kunnen zij op eenvoudige wijze aan de Vakraad MITT dispensatie (d.w.z. afstel) vragen van de structurele loonsverhogingen, bijv. door middel van overlegging van de (gedeponeerde) financiële cijfers of een verklaring van de accountant. Indien de Vakraad MITT dit verzoek inwilligt vervalt /vervallen de structurele loonsverhoging(en).

In het geval van de structurele loonsverhoging per 1 oktober 2014 voor de textiel- en tapijtbedrijven als bedoeld onder 2a, sub 1, is de

betreffende werkgever die in de hiervoor genoemde omstandigheden verkeert en wiens verzoek door de Vakraad MITT is ingewilligd, verplicht om aan zijn werknemers per 1 januari 2015 een eenmalige uitkering van 1 % van het jaarloon over 2014 te verstrekken. De eenmalig uitkering geldt pro rata voor werknemers die een gedeelte van het jaar in dienst zijn.

Na overleg met de OR, PvT, Personeelsvergadering, kan hij besluiten om (een gedeelte van) deze eenmalige uitkering per 1 januari 2015 niet uit te betalen, maar om te zetten in vrije tijd, waarbij 1% staat voor 2 vrije betaalde dagen van een volledige dienst van 7,2 / 7,4 of 7,6.

3. a. Voor de werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar in de functiegroepen 1 t/m 4 gelden de leeftijdschalen welke zijn berekend uit die, welke gelden voor de werknemers van 23 jaar en ouder met 0 functiejaren, door toepassing van de volgende percentages:

16 jaar:	34,5%
17 jaar:	39,5%
18 jaar:	45,5%
19 jaar:	52,5%
20 jaar:	61,5%
21 jaar:	72,5%
22 jaar:	85 %
 - b. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in een aanloopschaal als bedoeld in artikel 23, A, lid 5, gelden loonschalen welke zijn berekend uit die, welke gelden voor de werknemers van 23 jaar en ouder met 0 functiejaren, door toepassing van de volgende percentages:

in het eerste jaar	72,5%
in het tweede jaar	85 %

Na maximaal 2 jaar ontvangt de werknemer het salaris bij 0 functiejaren.
 - c. Werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar die bij indiensttreding een op de bedrijfstak gerichte vmbo-opleiding hebben afgerond en werkzaam zijn in een functie in functiegroep 3 ontvangen het bij hun leeftijd behorende uurloon + 2 extra leeftijdsjaren.
Werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar die bij indiensttreding een op de bedrijfstak gerichte mbo-opleiding hebben afgerond en werkzaam zijn in een functie in functiegroep 4 ontvangen het bij hun leeftijd behorende uurloon + 3 extra leeftijdsjaren.
4. a. De stuklonen van thuiswerk(st)ers als bedoeld in artikel 2, lid 4.b, zullen moeten overeenkomen met de salarismaten die in de eigen onderneming gelden voor functies van de in deze CAO vermelde functiegroepen, verhoogd met een toeslag voor de werkelijke bedrijfskosten, welke toeslag, indien gebruik wordt gemaakt zowel van

eigen machine(s) als van energie, op 10% van het stukloon kan worden gesteld. Fournituren worden, voor zover niet door een toeslag vergoed, door de werkgever verstrekt.

- b. Ten aanzien van thuiswerk(st)ers als bedoeld in artikel 2, lid 4.b, wordt artikel 7:628 BW voor zover nodig uitgesloten.

Artikel 23: Toepassing van de loonschalen

A Toepassing van de loonschalen 1 t/m 11.

1. De werkgever deelt functies van de werknemers in functiegroepen in.
2. Werknemers, op wie de leeftijdschalen van toepassing zijn, ontvangen het uurloon dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin hun verjaardag valt.
3. a. Werknemers, op wie de functiejaarschalen van toepassing zijn, ontvangen het uurloon dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat zij na het verlaten van de leeftijdschaal in hun functiegroep ingedeeld zijn geweest, respectievelijk dat na het tijdstip, waarop zij in de functie zijn geplaatst, is verstreken. De verhoging van het uurloon op grond van functiejaren vindt plaats op 1 januari.
b. Bij het verlaten van de leeftijdschaal na 30 juni van enig jaar bestaat er geen recht op toekenning van een functiejaarsverhoging per eerstvolgende 1 januari.
4. a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.
b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
5. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende maximaal twee jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld.
6. Behoudens in gevallen waarin waarneming tot de normale functie-uitoefening behoort, ontvangen werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigenlijke functie, indien de waarneming tenminste 7 achtereenvolgende diensten/werkdagen heeft geduurd, een toeslag op hun uurloon op basis van het verschil tussen de uurloonen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken loonschalen.

7. De werkgever kan met de vakverenigingen, partij bij de CAO, een voor de onderneming geldend beoordelingssysteem overeenkomen. Indien dit beoordelingssysteem is ingevoerd in de onderneming geldt, in afwijking van het in A, lid 2 t/m A, lid 4 bepaalde, de in die methodiek vastgelegde koppeling van beoordeling aan de beloning.
Het terzake bepaalde in artikel 9 van deze overeenkomst is daarbij onverkort van toepassing.
8. Voor werknemers die zijn ingedeeld in een loonschaal 10 of 11 geldt in afwijking van lid 7 het volgende.
De werkgever kan met de vakverenigingen, partij bij de CAO, een voor de onderneming geldende afwijkende, tenminste gelijkwaardige, loonstructuur overeenkomen. Indien deze loonstructuur is ingevoerd in de onderneming geldt deze structuur in afwijking van het terzake in A, lid 7 bepaalde.
Het terzake bepaalde in artikel 9 van deze overeenkomst is daarbij onverkort van toepassing.

B Toepassing van de loonschalen (algemeen).

1.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere loonschaal van een werknemer, op wie de functiejaarschaal voor functievulwassenen van toepassing is, bedraagt de verhoging van het uurloon de helft van het verschil tussen de uurlonen bij 0 functiejaars van de 2 betrokken functiejaarschalen.
 - c. Ingeval van een indeling op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarsverhoging 1 jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
2.
 - a. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens disfunctioneren of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - b. Bij indeling in een lagere loonschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejaarschalen voor functievulwassenen valt, bedraagt de verlaging van het uurloon het verschil tussen de uurlonen bij 0 functiejaars van de twee betrokken functiejaarschalen.
3.
 - a. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de

eerstkomende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende loonschaal ingedeeld.

- b. Bij indeling in een lagere loonschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschalen voor functievolwassenen valt, wordt hem via inschaling een uurloon toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke uurloon ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het uurloon.

Bij herindeling in een hogere loonschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschalen voor functievolwassenen wordt de toeslag evenveel verminderd als het uurloon stijgt.

4. Werknemers, die tijdelijk worden tewerkgesteld in een functie, die lager is ingedeeld dan hun eigenlijke functie, behouden het uurloon, dat zij in hun eigenlijke functie genoten, tenzij de tewerkstelling aan andere arbeid geschiedt om ontslag wegens slapte te voorkomen of uit andere ten bate van de werknemer strekkende overwegingen.

C. Overgangsregels nieuwe functiewaardering 2006

1. *Bevriezing Persoonlijke Toeslag (PT)*

Indien sprake is van een initiële salarisverhoging, dan wordt deze verhoging alleen op het maximum van de functiejaarschaal toegepast en niet op de PT. De PT wordt bevroren op het niveau zoals vastgesteld op 1 januari 2006, zolang de werknemer niet in een hogere loonschaal wordt ingedeeld. Wordt de werknemer in een hogere loonschaal geplaatst dan geldt het bepaalde in lid 3.

2. *Garantie salarisperspectief*

- a. Indien de werknemer op 31 december 2005 het maximum van de op dat tijdstip geldende functiejaarschaal nog niet had bereikt en het salarisperspectief in de op dat tijdstip geldende functiejaarschaal hoger was dan het per 1 januari 2006 geldende nieuwe maximum, blijft het op 31 december 2005 geldende salarisperspectief bereikbaar, waarbij dat salarisperspectief is gemaximeerd op 107,5% van het op 31 december 2005 geldende uurloon.
- b. De jaarlijkse periodieke verhoging van het uurloon vindt volgens artikel 21, lid 5, plaats, voor zover het maximum van het garantie salarisperspectief als bedoeld onder a. nog niet is bereikt, en wordt toegepast nadat de werknemer in de per 1 januari 2006 geldende functiejaarschaal is ingedeeld.

3. *Promotie*

Ingeval van promotie per 1 januari 2006 naar een functie in een hogere functiegroep werd de werknemer in de hogere loonschaal geplaatst op

basis van het uurloon inclusief PT. Indien het uurloon inclusief PT nog steeds hoger is dan het maximum van de nieuwe loonschaal, dan wordt het meerdere omgezet in een (nieuwe) PT, waarvoor het bepaalde in lid 1 van overeenkomstige toepassing is.

D. Overgangsregels nieuwe functiewaardering 2015 / 2016

1. De invoering van de in Bijlage II, onder A en B, vermelde functierasters met referentiefuncties en functiegroepindeling tot het niveau van 255 punten, dient uiterlijk per 1 januari 2016 binnen de onderneming plaats te vinden. Dit betreft louter ondernemingen met functies als genoemd in Bijlage II, onder C, die opnieuw ingedeeld moeten worden..
2. *Toepassing van de loonschalen 1 t/m 11 per 1 januari 2016*
 - a. De werkgever deelt de genoemde functies van de werknemers uiterlijk per 1 januari 2016 opnieuw in functiegroepen in.
 - b. De werknemer die op 31 december 2015 in dienst is, wordt per 1 januari 2016 met behoud van zijn uurloon zoals dat geldt op 31 december 2015, geplaatst in de bij de betreffende functiegroep behorende nieuwe functiejaarschaal.
 - c. De jaarlijkse periodieke verhoging van het uurloon op basis van functiejaars conform artikel 21, lid 5, vindt, voor zover het maximum uurloon van de nieuwe functiejaarschaal nog niet is bereikt, plaats nadat de werknemer in de per 1 januari 2016 geldende functiejaarschaal is ingedeeld tot het maximum uurloon van deze functiejaarschaal is bereikt.
 - d. Indien het uurloon op 31 december 2015 lager is dan het minimum uurloon van de functiejaarschaal, dan wordt het huidige uurloon op 1 januari 2016 verhoogd tot het minimum uurloon van de functiejaarschaal, tenzij op de werknemer de leeftijd- of de aanloopschaal van toepassing is.
 - e. Indien het uurloon op 31 december 2015 hoger is dan het nieuwe maximum uurloon van de betreffende functiejaarschaal dan wordt de werknemer op 1 januari 2016 ingeschaald op het nieuwe maximum uurloon van de betreffende functiejaarschaal en wordt het meerdere ten opzichte van het maximum van de toen voor hem geldende loonschaal omgezet in een persoonlijke toeslag (PT).
3. *Bevriezing Persoonlijke Toeslag (PT)*

Indien sprake is van een initiële salarisverhoging, dan wordt deze verhoging alleen op het maximum van de functiejaarschaal toegepast en niet op de PT. De PT wordt bevroren op het niveau zoals vastgesteld op 1 januari 2016, zolang de werknemer niet in een hogere loonschaal wordt ingedeeld. Wordt de werknemer in een hogere loonschaal geplaatst dan geldt het bepaalde in lid 4.

4. *Promotie*

Ingeval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt de werknemer in de hogere loonschaal geplaatst op basis van het uurloon inclusief PT. Indien het uurloon inclusief PT nog steeds hoger is dan het maximum van de nieuwe loonschaal, dan wordt het meerdere omgezet in een (nieuwe) PT, waarvoor het bepaalde in lid 3 van overeenkomstige toepassing is.

Artikel 24: Salarisdoorbetaling bij stagnatie en werktijdverkorting

1. Indien door stagnatie van enigerlei aard de werkzaamheden in de onderneming geen voortgang vinden, gelden de volgende regels:
 - a. Zolang de werknemer in de onderneming aanwezig moet blijven, moet het periode-inkomen worden doorbetaald.
 - b. Behoeft de werknemer tijdens de normale werktijd niet in de onderneming te blijven of te komen, doch neemt de stagnatie in enige week niet meer dan 4 uur van de normale werktijd in beslag, dan is de werkgever eveneens verplicht het periode-inkomen door te betalen, ook als ontheffing ex artikel 8, lid 3 van het BBA zou zijn verleend.
 - c. Strekt de in lid b bedoelde situatie zich in enige week over langere tijd dan 4 uur van de normale werktijd uit, dan is de werkgever met uitsluiting in zoverre van artikel 7:628 BW tot doorbetaling ook over de eerste 4 uur niet verplicht, indien en voor zover hij een ontheffing ex artikel 8 lid 3 van het BBA heeft ontvangen.
2. In geval van werktijdverkorting is de werkgever verplicht, aan werknemers, die een uitkering ingevolge de WW genieten, deze uitkering aan te vullen tot het netto-inkomen; deze aanvulling is ten hoogste verschuldigd over 40 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar als omschreven in de Werkloosheidswet.

HOOFDSTUK VI: TOESLAGEN EN UITKERINGEN.

Artikel 25: Ploegentoeslag

1. Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven.
2. Voor ploegendienst waarvan de arbeidstijden gelegen zijn tussen 07.00 uur en 19.00 uur bedraagt de ploegentoeslag 5% van het uurloon.
3. Voor de anders dan in lid 2 bedoelde 2-, 3-, 4- en 5-ploegendiensten bestaat de ploegentoeslag uit:
 - a. Een basistoelage voor het werken in 2-, 3- en 5-ploegendienst ter hoogte van 8%. Een basistoelage voor het werken in 4-ploegendienst ter hoogte van 14,9%.
 - b. Een toeslag voor het werken op inconveniënte uren. De toeslag voor een ploegenrooster wordt bepaald op basis van de inconveniënte urenmatrix, zoals opgenomen in Bijlage IV. Voor de tijdblokken uit de inconveniënte urenmatrix gelden de volgende toeslagpercentages:

Blok I	0%
Blok II	15%
Blok III	22%
Blok IV	28%
Blok V	48%

- c. Voor de 4-ploegendienst wordt de toeslag betaald over het salaris op basis van een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur.
Voor de 5-ploegendienst wordt de toeslag betaald over het salaris op basis van een gemiddelde arbeidsduur van resp. 36, 37 of 38 uur.
- d. De bepalingen in lid 3 a t/m c zijn niet van toepassing indien uit een schriftelijke overeenkomst blijkt dat de ploegentoeslag in het uurloon is opgenomen, respectievelijk op andere wijze is geregeld.

Voor de meest gangbare roosters zijn de toeslagen berekend en opgenomen in Bijlage V. De wijze van berekening van de ploegentoeslag is opgenomen in Bijlage VI.

4. Werknemers werkzaam in ploegendienst die, door bedrijfsomstandigheden dan wel op medische gronden, worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloonde (ploegen)dienst, behouden – afhankelijk van het tijdvak dat zij bij dezelfde werkgever in ploegendienst hebben gewerkt – op het moment van overplaatsing naar het met een lager percentage beloond (ploegen)dienstrooster, de navolgende percentages van het verschil in toeslag:
 - a. Indien de werknemer korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende maand.
- b. Indien de werknemer langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.
- c. Indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en daarna:
 - 75% gedurende 2 maanden
 - 50% gedurende 2 maanden
 - 25% gedurende 2 maanden.
- d. Indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en daarna:
 - 75% gedurende 3 maanden
 - 50% gedurende 3 maanden
 - 25% gedurende 3 maanden.

Artikel 26: Vergoeding van overwerk en verschoven uren

1. De werkgever kent de werknemer voor overwerk een vergoeding toe, bestaande uit het voor hem geldende uurloon, vermeerderd met de toeslagen zoals vermeld in lid 2 en 3. De vergoeding geldt niet in de volgende gevallen:
 - a. Indien de functie is ingedeeld in functiegroep 9 t/m 11 tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een overwerkvergoeding geregeld is.
 - b. Indien blijkens een mededeling in de schriftelijke arbeidsovereenkomst respectievelijk de aanstellingsbrief overwerk inherent is aan de functie en een vergoeding geacht wordt in het uurloon te zijn begrepen.
 - c. Indien er sprake is van overwerk, dat wordt verricht in aansluiting aan de normale arbeidstijd en niet langer duurt dan één uur per dag; wordt deze tijd overschreden, dan wordt ook hierover overwerkvergoeding betaald.
Functies, waarvoor het gebruikelijk is bij minder dan één uur overwerk een overwerkvergoeding te betalen, behouden deze vergoeding.
 - d. Indien op uren arbeid wordt verricht met het doel om bepaalde aangewezen uren, waarop niet is gewerkt (bijvoorbeeld als gevolg van stagnatie), of niet zal worden gewerkt (bijvoorbeeld in een periode rondom feestdagen of op dagen waarop in bepaalde gemeenten niet wordt gewerkt), in te halen.
 - e. Voor het inhalen van brugdagen – echter per kalenderjaar niet meer dan drie – waarop met instemming van de OR/PVT/Personeelsvergadering niet wordt gewerkt.

2. *Overwerktoeslag dagdienst*

Voor werknemers in dagdienst geldt een overwerktoeslag op het uurloon zoals opgenomen in de volgende tabel:

Incidenteel %	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO/FE
00.00 uur 06.00 uur	50	50	50	50	50	50	100
06.00 uur 14.00 uur	25	25	25	25	25	50	100
14.00 uur 20.00 uur	25	25	25	25	25	100	100
20.00 uur 24.00 uur	50	50	50	50	50	100	100

3. *Overwerktoeslag ploegendienst*

Voor werknemers in ploegendienst geldt een overwerktoeslag op het uurloon (inclusief ploegentoeslag) zoals opgenomen in de navolgende tabel:

Incidenteel %	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO/FE
00.00 uur 14.00 uur	25	25	25	25	25	50	100
14.00 uur 00.00 uur	25	25	25	25	25	100	100

4. *Compensatie overwerk door vrije tijd of geld*

De overuren en de overwerktoeslag kunnen in vrije tijd of in geld worden verstrekt. In overleg met de werknemer worden nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop de compensatie in geld of vrije tijd wordt uitgevoerd.

5. De werkgever kent de werknemer voor de in artikel 15 bedoelde verschoven uren een vergoeding toe bestaande uit het voor hem geldende uurloon, vermeerderd met de toeslagen zoals vermeld in lid 2 en 3.

Artikel 27: Toeslag voor het werken op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Als regel geldt voor een dagdienst een 5-daagse werkweek, waarbij gewerkt wordt van maandag tot en met vrijdag. Indien de zaterdag en/of de zondag deel uitmaken van de 5-daagse werkweek, geldt een toeslag van 25% voor werken op zaterdag en een toeslag van 100% voor werken op zondag, tenzij uit een schriftelijke overeenkomst blijkt dat de toeslag in het salaris is opgenomen.

2. *Feestdagtoeslag*

Een werknemer, die moet werken op een feestdag die op een werkdag valt, ontvangt naast de doorbetaling die - zonder dat er gewerkt wordt - al gegeven moet worden op grond van het bepaalde in artikel 13 lid 4:

- a. het uurloon, als bedoeld in artikel 2 lid 7;
- b. een toeslag van 100% van de onder a. bedoelde beloning.

De onder a. bedoelde beloning is niet verschuldigd indien:

- de werknemer werkzaam is in de 5-ploegendienst;
- de werknemer vervangend vrijaf krijgt op een andere dag.

Artikel 28: Vakantietoeslag

1. De werknemer verwerft voor iedere betalingsperiode die hij bij een werkgever in dienst is aanspraak op vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het periode-inkomen.

Bij honorering van het recht op vakantietoeslag wordt uitgegaan van het inkomen over de periode van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar of van een daarmee gelijk te stellen tijdsperiode.

De vakantietoeslag wordt uiterlijk eind mei uitbetaald, onder aftrek van eventueel eerder verstrekte voorschotten, danwel bij het einde van het dienstverband.

2. Voor werknemers met een volledige werkweek die op 1 juli in dienst zijn bij de werkgever en op dit tijdstip 23 jaar en ouder zijn en een vol jaar bij de werkgever in dienst zijn, wordt bij de berekening van de vakantietoeslag een minimum op jaarbasis in acht genomen ter hoogte van € 1730 in 2015 en 2016.

Bij een niet volledige werkweek bestaat recht op een evenredig deel van vermeld bedrag.

Artikel 29: Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan de rechthebbende(n) een overlijdensuitkering worden verstrekt conform artikel 7:674 BW, met dien verstande dat in afwijking van dit artikel de overlijdensuitkering gelijk is aan het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend periode-inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
2. Op het in lid 1 bedoelde bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de rechthebbende(n) terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en eventueel de WAO-/WIA-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering als bedoeld in de CAO SAVAMITT.

HOOFDSTUK VII: VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF.

Artikel 30: Vakantie

1. *Het vakantiejaar*

Het vakantiejaar loopt vanaf 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar of vanaf 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van hetzelfde jaar. De werkgever maakt in overleg met de OR/PvT/Personeelsvergadering hierover nadere afspraken.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst over elk vakantiejaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd het aantal vakantie-uren met behoud van salaris te verlenen als bepaald in artikel 31, A.

Eenzelfde verplichting geldt ten aanzien van de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van de arbeidstijd.

De deeltijdwerknemer die in uitdrukkelijke opdracht respectievelijk met goedkeuring van de werkgever meer uren arbeid verricht dan werd overeengekomen, heeft over deze meeruren eveneens recht op vakantie met behoud van salaris.

Heeft op enig tijdstip de arbeidsovereenkomst nog geen vakantiejaar of nog niet wederom een vakantiejaar geduurd, dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar.

3. *Partieel leerplichtige werknemers*

a. Voor werknemers, die partieel leerplichtig zijn, zullen de in het voorgaande geregelde vakantie-aanspraken naar evenredigheid worden verminderd, met inachtneming van het aantal dagen dat zij minder dan normaal plegen te werken.

b. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft de vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

Artikel 31: Verwerven van vakantierechten

Bij de vakantieuren wordt een onderscheid gemaakt tussen wettelijke uren en bovenwettelijke uren.

De wettelijke vakantieuren bedragen het viervoudige van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week. Het meerdere is bovenwettelijke vakantieuren. De uren extra vakantie bij ploegendienst (onder B) en bij leeftijdvakantie (onder C) zijn bovenwettelijke vakantieuren.

A. Basisvakantie.

1. Voor werknemers in dagdienst, 2- en 3- ploegendienst bestaat recht op het volgende aantal vakantie-uren:

Gemiddelde Arbeidsduur per week	Verlof in uren per jaar		
	wettelijk	boven wettelijk	Totaal
36 uur	144	36	180
37 uur	148	37	185
38 uur	152	38	190

2. Voor werknemers in 4- en 5-ploegendienst bestaat recht op het benodigde aantal vakantie-uren voor een vakantie van 3 aaneengesloten weken plus 10 diensten.

B. Extra vakantie.

Bij ploegendienst

- a. Voor werknemers die in ploegendienst werken wordt aan de vakantie-aanspraken bij een gemiddelde arbeidsduur van respectievelijk 36, 37 of 38 uur, één dienst van respectievelijk 7,2, 7,4 of 7,6 toegevoegd.
- b. Voor werknemers die gedeeltelijk in ploegendienst en gedeeltelijk in dagdienst werken, gelden de volle extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar in totaal 6 maanden of langer in ploegendienst werken en de helft van deze extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar minder dan 6 maanden in ploegendienst werken.

C. Leeftijdsvakantie.

1. De werknemer die in een vakantiejaar tenminste de leeftijd van 45, 50, 55 of 60 jaar bereikt, heeft in dit vakantiejaar – boven het door hem op grond van het in A en B genoemde opgebouwde vakantie-recht – aanspraak op extra uren betaalde vakantie.

Deze extra vakantie is voor de werknemer met een gemiddelde werkweek van respectievelijk 36, 37 of 38 uur en een leeftijd van,

45 t/m 49 jaar:	resp. 7,2, 7,4 of 7,6 uur
50 t/m 54 jaar:	resp. 21,6, 22,2 of 22,8 uur
55 t/m 59 jaar:	resp. 36, 37 of 38 uur
60 jaar en ouder:	resp. 43,2, 44,4 of 45,6 uur.

2. De extra vakantie geldt niet indien en voor zover een eventueel reeds bestaande ondernemingsregeling daarmee is gelijk te stellen of daar boven uitgaat.

3. Voor een deeltijdwerknemer geldt deze extra vakantie naar evenredigheid van de arbeidstijd.
4. Heeft op enig tijdstip de arbeidsovereenkomst nog geen vakantiejaar of nog niet wederom een vakantiejaar geduurd, dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op deze extra vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar.
5. Voor de werknemer die op 30 april 2005 in dienst was bij een werkgever die valt onder artikel 1, lid 3, worden de extra uren in verband met leeftijdsvakantie gefixeerd op het aantal extra uren dat de werknemer in de desbetreffende leeftijdscategorie had op 30 april 2005. Indien de werknemer overgaat naar een andere leeftijdscategorie gelden de extra uren behorende bij deze leeftijdscategorie, zoals vermeld in lid 1. Tot 1 mei 2005 gold voor werknemers in de Tapijt- en Textielindustrie die de leeftijd van 40, 45, 50, 55 of 60 jaar hadden bereikt het recht op respectievelijk 1, 2, 3, 4 of 5 maal 7,2 extra uren bij een gemiddelde 36-urige arbeidsduur of 7,6 extra uren bij een gemiddelde 38-urige arbeidsduur.

Artikel 32: Opnemen van Vakantierechten

Aaneengesloten vakantie.

Algemeen

- a. In overleg met de werknemer of de OR/PvT/Personneelsvergadering kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de minimale duur van de aaneengesloten vakantie en over de aanwijzing door de werkgever van vaste verlofdagen of –diensten.
- b. Indien de werkgever de onderneming of een gedeelte van de onderneming stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever, met instemming van de OR/PvT/Personneelsvergadering, aangewezen tijdvak met vakantie gaan. De hiervoor bedoelde beslissing bindt alsdan alle werknemers.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever bij de aanvang van een vakantiejaar vastgesteld na verkregen instemming van de OR/PvT/Personneelsvergadering.
- d. Indien daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever in overleg met de werknemer of de OR/PvT/Personneelsvergadering het vastgestelde tijdstip van de individuele resp. collectieve vakantie wijzigen. De schade, welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 33: Vakantierechten bij onderbreking werkzaamheden

1. De werknemer verwerft geen of geen volledige wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld periode-inkomen heeft.
2. a. Het in lid 1 bepaalde is niet van toepassing gedurende het tijdvak dat de werknemer geen aanspraak op in geld vastgesteld periode-inkomen heeft, omdat hij:
 - anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienstplicht of vervangende dienst;
 - geniet van verlof, gebaseerd op in de vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging waarvan de werknemer lid is georganiseerde bijeenkomst;
 - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de onderdelen b t/m f, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - onbetaald verlof geniet voor het als lid bijwonen van vergaderingen van vertegenwoordigende organen, bedoeld in artikel 7:643 BW;
 - onbetaald verlof geniet als bedoeld in artikel 37 lid 1 en 2.
- b. Het in lid 1 bepaalde is niet van toepassing op de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op periode-inkomen verwerft; zij verwerft ook over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg (zwangerschaps- of bevallingsverlof).
- c. Het in lid 1 bepaalde is niet van toepassing op de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op periode-inkomen verwerft; hij verwerft ook over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg (adoptie- of pleegouderverlof).
3. a. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie.
- b. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW, lid 3 voor

de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

Artikel 34: Samenloop vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de bedongen arbeid niet verricht door omstandigheden als bedoeld in artikel 33 lid 2.a, worden niet als vakantiedagen aangemerkt.

Doet zich een van de omstandigheden voor als bedoeld in artikel 33 lid 2.a, tijdens een vastgestelde vakantie- of verlofdag, dan zullen de betreffende verzuimdagen als vakantie- of verlofdag worden geteld, tenzij de verhindering voor de aanvang van de vakantie of het verlof aan de werkgever is medegedeeld.

Artikel 35: Niet (tijdig) opgenomen vakantie, verval en verjaring

1. Indien vakantierechten niet voor 1 oktober direct volgende op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer, data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen of diensten zal opnemen, tenzij de werknemer concrete bestedingsdoelen formuleert. (Zie ook artikel 46, Arbeidsvoorwaarden à la Carte.)
2. De in enig vakantiejaar vanaf 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke vakantieuren dienen in beginsel binnen het (kalender)jaar volgend op het vakantiejaar waarin de uren zijn opgebouwd door de werknemer te zijn opgenomen. Deze wettelijke vakantieuren vervallen één (kalender)jaar na de laatste dag van het (kalender)jaar waarin het recht is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
3. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van bovenwettelijke vakantieuren en wettelijke vakantieuren, opgebouwd vóór 1 januari 2012, verjaart conform de wettelijke regeling in deze na verloop van vijf jaar na de laatste dag van het (kalender)jaar waarin het recht op vakantie is ontstaan.

Artikel 36: Buitengewoon verlof

1. In geval van calamiteiten, kortverzuim of kraamverlof als bedoeld in de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werkgever per vakantiejaar –juli/juli of januari/januari afhankelijk van het gebruik in de onderneming- de keuze tussen de onder 2 en 3 genoemde regelingen. Indien de werkgever kiest voor de regeling onder 2 dient hij dit schriftelijk te melden aan de Vakraad.
2. Met uitsluiting van het anders en overigens in de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde heeft de werknemer voor het in die artikelen genoemde calamiteiten- en ander kortverzuimverlof en het kraamverlof voor zover dit verlof binnen arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, recht op maximaal 7,2, 7,4 of 7,6 uur extra verlof per vakantiejaar met behoud van periode-inkomen, bij een gemiddelde arbeidsduur van respectievelijk 36, 37 of 38 uur.
De nadere concretisering hiervan gebeurt door de werkgever in overleg met de OR/PvT/Personneelsvergadering.

Voor een deeltijdwerknemer geldt de extra vrije verlofdag naar evenredigheid van de arbeidstijd.

3. Met uitsluiting van het anders en overigens in de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende.
In de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt hij over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het periode-inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

Aantal dagen	Reden
Van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie	<ul style="list-style-type: none">• Bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of tot het gezin van de werknemer behorend (pleeg)kind• Bij het aantoonbaar verzorgen van de begrafenis/ crematie van één van de ouders, schoonouders, (schoon) grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer, dan wel van een niet tot het gezin van de werknemer behorend kind <p>Bij het overlijden van genoemde familieleden in het buitenland, wordt maximaal 4 dagen het salaris doorbetaald.</p>

3 dagen	Verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever
Aantal dagen	Reden
2 dagen	<ul style="list-style-type: none"> • Huwelijk van de werknemer • Kraamverlof inclusief de bevalling van echtgenote • Overlijden van de volgende inwonende personen: één van de ouders of schoonouders, één van de (schoon) grootouders van de werknemer, broer of zuster, schoonzoon of schoondochter, zwager of schoonzuster, kleinkind
1 dag	<ul style="list-style-type: none"> • Huwelijk van kind of pleegkind, van broer of zuster, zwager of schoonzuster, van één van de ouders of schoonouders (tweede huwelijk), 25/40-jarig huwelijk van de werknemer, 25/40/50/60-jarig huwelijk van ouders en schoonouders, 50/60-jarig huwelijk van grootouders • Registratie van het partnerschap van de werknemer • 25/40/50-jarig dienstjubileum van de werknemer • Professie, Priesterwijding of toelating predikambt van (pleeg)kind, broer, zuster of zwager en schoonzuster • Bijwonen begrafenis of crematie van de volgende niet-inwonende personen: één van de ouders of schoonouders, één van de (schoon) grootouders van de werknemer, broer of zuster, (pleeg)kind schoonzoon of schoondochter, zwager of schoonzuster, kleinkind
De daarvoor benodigde tijd (max. 2 dagen)	Bij het uitvoeren van wettelijke verplichtingen
De daarvoor benodigde tijd	Bij het afleggen van een vakexamen voor de vervulling van de functie

4. Bij de toepassing van het bepaalde in dit onderdeel wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de geregistreerd partner en de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een nota-

riële verklaring. Tevens dient in het kader van dit artikel onder schoonouders, schoonzuster en zwager, te worden verstaan de ouders, zus en broer van de geregisteerde partner.

Artikel 37: Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week zorgverlof in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. de echtgeno(o)t(e), de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegouder contract;
 - e. een inwonende bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
2. Gedurende de eerste 5 dagen van dit verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van het periode-inkomen, voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximumdagloon als bedoeld in artikel 17, lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen, doch tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Daarna bestaat recht op 5 dagen onbetaald verlof. Individueel kunnen werkgever en werknemer andere afspraken maken over de verdeling van betaald en onbetaald zorgverlof over de periode van 10 dagen.

Bij een niet volledige werkweek geldt zowel het doorbetaalde als het onbetaalde verlof naar evenredigheid.
3. De werknemer meldt, indien mogelijk, vooraf aan de werkgever dat hij dit verlof opneemt onder opgave van de reden, de omvang ervan, de wijze van opnemen en de vermoedelijke duur van het verlof.
4. Het verlof gaat niet in of eindigt zodra de werkgever aan de werknemer heeft kenbaar gemaakt dat hij tegen het opnemen respectievelijk het voortzetten ervan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van de redelijkheid en de billijkheid moet wijken.

5. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aanne-
melijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de
noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1.

HOOFDSTUK VIII: ARBEIDSONGESCHIKTHEID (UITKERING), REÏNTEGRATIE, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

Artikel 38: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werkgever per kalenderjaar de keuze tussen de onder 2 of 3 genoemde regelingen inzake loondoorbetaling bij ziekte.

Voordat de werkgever zijn keuze bepaalt, informeert hij de OR/PVT/Personeelsvergadering hierover en voert hij met hen overleg. Indien de werkgever voor zijn onderneming kiest voor de regeling onder 2 dient hij dit schriftelijk te melden aan de Vakraad. Indien de werkgever na 1 juli 2012 kiest voor de regeling onder 2 dient dit te geschieden met instemming van de OR/PVT/Personeelsvergadering. Indien een werkgever wisselt van regeling, geldt deze wisseling niet voor een werknemer indien en voor zolang deze werknemer als gevolg hiervan in een periode van 24 maanden zowel geconfronteerd wordt met toepassing van wachtdagen als bedoeld in lid 2, sub c, als met een verlaging van het bruto inkomen als bedoeld in lid 3 onder a.

2. In afwijking van het in artikel 7:629, lid 1 en lid 11, BW bepaalde terzake van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, is de werkgever, onverminderd het bepaalde onder c, verplicht:
 - a. 100 % van het bruto periode-inkomen door te betalen, over de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid, waarbij perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte niet heeft gewerkt, worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - b. met ingang van 1 januari 2006 vanaf het derde t/m zevende jaar 85% van het bruto periode-inkomen door te betalen in geval de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en arbeid verricht bij de werkgever.

Voor de toepassing van de onderdelen a en b wordt onder bruto periode-inkomen verstaan, het periode-inkomen dat de werknemer verdient zou hebben indien hij volgens het in de periode van zijn arbeidsongeschiktheid normaal geldende dienstrooster gewerkt zou hebben in zijn functie.

- c. In afwijking van het bepaalde onder a, is de werkgever niet verplicht het bruto periode-inkomen door te betalen:

- over de eerste dag van ziekte bij de tweede en derde ziekmelding per kalenderjaar;
- over de eerste twee dagen van ziekte bij de vierde en vijfde ziekmelding per kalenderjaar;
- indien de werknemer recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet, in welk geval het bruto periode-inkomen onder aftrek van deze uitkering wordt doorbetaald.

Voor de toepassing van de vorige volzin wordt voor de bepaling van het bruto periode-inkomen over een dag uitgegaan van de gemiddelde ver-

dienste per dag op basis van een vijfdaagse werkweek overeenkomstig de systematiek zoals bepaald in bijlage IX.

d. Op verzoek van een werknemer die ten gevolge van een chronische ziekte een substantieel hogere verzuimfrequentie heeft dan het gemiddelde in de onderneming, kan de werkgever na advies van de bedrijfsarts afwijken van de wachtdagenregeling als bedoeld in onderdeel c.

3. In afwijking van het in artikel 7:629, lid 1 en lid 11, BW bepaalde terzake van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, is de werkgever verplicht tot de volgende loondoorbetalingen bij arbeidsongeschiktheid, waarbij perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte niet heeft gewerkt, worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen:
- a. - 100% van het bruto periode-inkomen over de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid;
 - 95% van het bruto periode-inkomen over de 7^e t/m 12^e maand van arbeidsongeschiktheid;
 - 90% van het bruto periode-inkomen over de 13^e t/m 18^e maand van arbeidsongeschiktheid;
 - 85% van het bruto periode-inkomen over de 19^e t/m 24^e maand van arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de 13^e t/m 24^e maand wordt aan een fulltime werknemer daarbij ten minste het wettelijke minimum(jeugd)loon uitbetaald.

b. met ingang van 1 januari 2006 vanaf het derde t/m zevende jaar 85% van het bruto periode-inkomen doorbetalen in geval de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en arbeid verricht bij de werkgever.

Voor de toepassing van de onderdelen a en b wordt onder bruto periode-inkomen verstaan, het periode-inkomen dat de werknemer verdient zou hebben indien hij volgens het in de periode van zijn arbeidsongeschiktheid normaal geldende dienstrooster gewerkt zou hebben in zijn functie.

4. De werknemer die een second opinion aanvraagt ten aanzien van passendheid van de aangeboden arbeid en besluit het werk niet te hervatten heeft recht op loondoorbetaling zoals bepaald in onderdeel B, sub 7, van Bijlage XI.
5. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft de werkgever een vordering tot schadevergoeding jegens deze ander ten bedrage van het door hem betaalde loon met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:107a BW.
6. Voor werknemers in dienst van ondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 3, geldt de financiële regeling bij reïntegratie in een lagere functie bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever van Bijlage X.

Artikel 39: Geen recht op loondoorbetaling en aanvulling

De werknemer heeft het in artikel 38, leden 2 en 3, bedoelde recht niet:

- a. Indien de ziekte door opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. Voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c. Voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW, lid 3, voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van UWV, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht. Een reïntegratiebedrijf stelt vast of de werknemer de passende arbeid had kunnen verrichten;
- d. Voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW, lid 3, te verrichten;
- e. Voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a BW lid 2.

Artikel 40: Wet Rea

Een werknemer die valt onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten valt aan te merken, dient daarvan onmiddellijk bij indiensttreding dan wel bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid, melding te maken aan de Arbo-arts of de gecertificeerde arts.

Artikel 41: Collectieve Aanvullende WIA-verzekering (WGA-hiaat)

CAO-partijen hebben met betrekking tot een collectieve regeling voor de reparatie van de teruggang in de uitkeringshoogte tengevolge van de invoering van de Wet TBA en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), afspraken gemaakt welke zijn neergelegd in een afzonderlijke CAO inzake de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT).

Artikel 42: Ziekteverzuim

1. Overeenkomstig artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 kan de werkgever de deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege reïntegratie organiseren door zich op vrijwillige basis aan te sluiten bij MODINT Arbo.

Hiermee voldoet de werkgever aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:

- a. medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter;
- b. de uitvoering van het (vrijwillig) Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek (indien van toepassing);
- c. de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
- d. het houden van een arbeidsomstandighedenpreekuur voor werknemers.

Voorts legt de werkgever de branche-RIE ter toetsing voor aan één van de gecertificeerde kerndeskundigen (bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- & organisatiedeskundige) via MODINT Arbo. Ook adviseert deze deskundige over het plan van aanpak. Voor ondernemingen met 10 medewerkers of minder vervalt deze toetsing bij gebruik van de ontwikkelde branche-RIE.

2. Indien de werkgever de wettelijk verplichte deskundige bijstand op een andere wijze wenst te organiseren dan bepaald in lid 1, dan dient hij de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven, tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de OR of PVT, conform de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.
3. Voor zover de werkgever geen afspraken heeft gemaakt over de preventie, controle, begeleiding, reïntegratie, claimbeoordeling en sancties van zieke werknemers zullen de bepalingen van Bijlage XI van toepassing zijn.

HOOFDSTUK IX: UITZENDARBEID

Artikel 43: Uitzendarbeid

1. Werkgevers zijn verplicht om gebruik te maken van in Nederland gevestigde uitzendbureaus die NEN 4400-1 gecertificeerd zijn, dan wel die door SNA (Stichting Normering Arbeid) geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400-1 certificering. Indien het een in het buitenland gevestigd uitzendbureau betreft, dient aan gelijkwaardige voorwaarden te worden voldaan en dient sprake te zijn van een NEN 4400-2 certificering.
2. De werkgever dient zich tot 30 maart 2015 ervan te gewissen dat aan een uitzendkracht-vakkracht na 4 maanden ten minste een uurloon wordt betaald conform deze CAO zoals aan werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van werkgever wordt betaald. Van uitzendkracht-vakkracht is sprake indien betrokkene in een en dezelfde functie meer dan vier maanden bij dezelfde werkgever in de sector werkzaam is geweest.
Vanaf 30 maart 2015 is de werkgever verplicht aan een uitzendkracht vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de werkgever ten minste een uurloon te betalen conform deze cao dat aan werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van werkgever wordt betaald.

HOOFDSTUK X: OUDERE WERKNEMERS.

Artikel 44: Oudere werknemers

1. CAO-partijen zullen bevorderen, dat voor werknemers, die gedurende een groot deel van hun leven hun werkkraft in dienst van de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie hebben gesteld en wier capaciteiten gaan verminderen, een redelijke regeling zal worden getroffen zodanig dat én hun gevoel van eigenwaarde én hun materiële positie zo weinig mogelijk worden aangetast.
2. De werkgever draagt zorg voor een goed personeelsbeleid en zal daartoe in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid tenminste twee keer per jaar met de OR/PvT/Personneelsvergadering onderwerpen bespreken als werkoverleg, functioneringsgesprekken, loopbaanbeleid, taakverruiming en taakrotatie.
3. Tot 1 januari 2016 is een werknemer van 55 jaar of ouder ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk. Vanaf 1 januari 2016 geldt deze ontheffing voor een werknemer van 55,5 jaar of ouder.
4. Een werknemer van 55 jaar of ouder, doch jonger dan 60 jaar tot 1 januari 2016 en vanaf 1 januari 2016 een werknemer van 55,5 jaar of ouder, doch jonger dan 60,5 jaar, die 10 jaar of langer in dienst van eenzelfde werkgever is en die wordt overgeplaatst op medische indicatie, dan wel op grond van technologische veranderingen in de onderneming, waartegen hij tengevolge van zijn verminderde capaciteiten niet meer is opgewassen, zal gedurende een periode van 12 maanden geen uit de overplaatsing voortvloeiend geldelijk nadeel ondervinden.
De werkgever is gerechtigd, na deze 12 maanden het verschil tussen het oude periode-inkomen en het periode-inkomen in de nieuwe functie af te bouwen:
 - a. De ploegtoeslag die in dit verschil begrepen is, wordt in dier voege afgebouwd, dat daarvan nog wordt gecompenseerd:
 - 75% gedurende 4 maanden, vervolgens,
 - 50% gedurende 4 maanden, en tenslotte,
 - 25% gedurende 4 maanden.
 - b. Het overige verschil wordt in dier voege afgebouwd dat daarvan nog wordt gecompenseerd:
Tot 1 januari 2016:
Bij een leeftijd

van:	56 jaar	57 jaar	58 jaar	59 jaar
75% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
50% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
25% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden

Vanaf 1 januari 2016:

Bij een leeftijd

van:	56,5 jaar	57,5 jaar	58,5 jaar	59,5 jaar
75% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
50% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
25% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden

- c. Bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd voor 1 januari 2016, respectievelijk de 60,5-jarige leeftijd vanaf 1 januari 2016 wordt de in lid 4.a en 4.b vermelde afbouw beëindigd.
5. Tot 1 januari 2016 zal een werknemer van 57,5 jaar of ouder, respectievelijk vanaf 1 januari 2016 zal een werknemer van 58 jaar of ouder bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld zijn salaris en het recht op toekomstige salarisverhogingen behouden.
6. Bij overplaatsing van een werknemer van 60 jaar of ouder voor 1 januari 2016, respectievelijk van 60,5 jaar of ouder vanaf 1 januari 2016 uit een ploegendienst naar een andere ploegendienst of naar de dagdienst zal de procentuele ploegentoeslag die geldt op het moment van overplaatsing worden gehandhaafd.
7. Wanneer voor 1 januari 2016 een werknemer van 60 jaar of ouder, respectievelijk vanaf 1 januari 2016 een werknemer van 60,5 jaar of ouder op grond van een medische verklaring zijn normale werkzaamheden niet meer kan uitoefenen kan hij overplaatsing naar een andere functie of een ander werkrooster vragen. Het bepaalde in lid 5 is dan van overeenkomstige toepassing.
8. De werknemer van 60 jaar of ouder tot 1 januari 2016 en vanaf 1 januari 2016 een werknemer van 60,5 jaar of ouder, die tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is bij eenzelfde werkgever, kan op eigen verzoek naar een dagdienstfunctie worden overgeplaatst, indien daarvoor mogelijkheden in de onderneming aanwezig zijn. De ploegentoeslag zal dan vanaf het tijdstip van overplaatsing in dier voege worden afgebouwd dat nog wordt gecompenseerd:
- 75% gedurende 3 maanden, vervolgens,
 - 50% gedurende 3 maanden, en tenslotte,
 - 25% gedurende 3 maanden.
9. De werkgever zal eventuele uitkeringen krachtens de Ziekwet of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen met het periode-inkomen verrekenen.

Artikel 45: Pensioneringsverlof

In het jaar voorafgaande aan pensionering kan de werknemer, op zijn verzoek, maximaal 5 dagen extra vrijaf met behoud van periode-inkomen opnemen voor het deelnemen aan cursussen ter voorbereiding op de pensionering.

HOOFDSTUK XI: ARBEIDSVOORWAARDEN À LA CARTE.

Artikel 46: Arbeidsvoorwaarden à la Carte

1. CAO-partijen achten het van belang dat de ondernemingen in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie aan de werknemers meer keuzemogelijkheden bieden binnen hun pakket arbeidsvoorwaarden; dit is het zogenaamde Arbeidsvoorwaarden à la Carte-systeem waaraan de werknemer desgewenst kan deelnemen.
2. Indien een onderneming overgaat tot een Arbeidsvoorwaarden à la Carte-systeem, dient men uit te gaan van de uitgangspunten, neergelegd in de brochure: "Arbeidsvoorwaarden à la Carte in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie". Deze brochure wordt door de Vakraad uitgegeven.
3. In het kader van een Arbeidsvoorwaardensysteem à la Carte is het mogelijk bovenwettelijke vakantie-uren als bronelementen in te zetten voor de bestemmingselementen pensioen en (zorg-) verlof.
4. Het Arbeidsvoorwaarden à la Carte-systeem gaat er vanuit dat aan de werknemer de mogelijkheid wordt geboden één of meer aangegeven elementen van het arbeidsvoorwaardenpakket (CAO + specifieke regelingen per onderneming) als bron, tegen een bepaalde ruilwaarde, te ruilen tegen andere elementen van het arbeidsvoorwaardenpakket als bestemming.
5. Het Arbeidsvoorwaarden à la Carte-systeem zal in een schriftelijke regeling worden vastgelegd.
6. Afhankelijk van de inrichting van het spaarsysteem moet een uurwaarde worden vastgelegd.
7. a. Voor ondernemingen die overgaan tot invoering van een Arbeidsvoorwaarden à la Carte-systeem worden navolgende CAO-bepalingen buiten werking gezet:
 1. artikel 26 lid 4 (compensatie overwerkuren)
 2. artikel 35, lid1 (vaststellen niet opgenomen vakantie)
- b. In afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 1, kan op ondernemingsniveau gekozen worden voor een verlenging van de normale arbeidsduur met een uur, waarbij tevens wordt vastgesteld of dit uur wordt uitbetaald of gespaard.
- c. In afwijking van het bepaalde in artikel 31 kan het aantal vakantie-uren dat uitstijgt boven het wettelijk vastgestelde minimum (viervoudige van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduurper week) als bronelementen worden ingezet voor de bestemmingselementen pensioen respectievelijk levensloop respectievelijk

(zorg)verlof. Deze bovenwettelijke vakantie-uren kunnen worden ingezet als koop- en verkoopuren.

- d. Voor deeltijdwerknemers geldt deze bepaling naar rato.
- e. In afwijking van het bepaalde in artikel 26 lid 1 kunnen overuren en de toeslag voor overuren als bronelementen worden ingezet voor de bestemmingselementen pensioen respectievelijk levensloop respectievelijk (zorg-)verlof.
- f. In afwijking van artikel 17 lid 3 kunnen voor werknemers met een jaarloon, exclusief toeslagen, boven € 36.640 afspraken worden gemaakt over het kopen en verkopen van ADV-uren.
In de overeenkomstig lid 4 opgestelde regeling zullen afspraken moeten worden opgenomen met betrekking tot de zekerheidstelling van de spaarelementen.
Na 1 januari 2012 wordt dit jaarloon jaarlijks per 1 januari geïndexeerd conform het indexcijfer zoals bedoeld onder g. Het aldus gevonden bedrag wordt op een hele euro naar boven afgerond.
- g. Onder indexcijfer zoals bedoeld onder f wordt verstaan het percentage in twee decimalen nauwkeurig vastgesteld, waarmee de lonen in de CAO stijgen of dalen in de periode van een jaar lopend van 1 oktober liggend voor de datum waarop het cijfer moet worden toegepast tot 2 oktober van het daaraan voorafgaande jaar.
- h. Op ondernemingsniveau kan worden geëxperimenteerd met de inzet van diverse HR-instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid in het kader van het à la Carte-systeem.

- 8. De overeenkomstig dit artikel overeengekomen regeling in de onderneming behoeft de instemming van de vakverenigingen respectievelijk de OR/PvT/Personeelsvergadering.
De volledige regeling terzake in de onderneming dient te worden gemeld aan de Vakraad.

HOOFDSTUK XII: SCHOLING EN OPLEIDING.

Artikel 47: Innovatie, Beroepsopleiding, Scholing en Vorming

1. CAO-partijen beogen het ontwikkelen, beheren, in stand houden en distribueren van innovatie, leermiddelen en opleidingen ten behoeve van werknemers en werkgevers in de mode-, interieur-, tapijt en textielindustrie, en het aanvragen van subsidies of andere financiële middelen, en het verstrekken van subsidies en voorzieningen primair ten behoeve van genoemde industriële sectoren.
2. CAO-partijen zullen ter bevordering van de deelname aan vakopleiding en scholing door de werknemers in de mode-, interieur-, tapijt en textielindustrie, zo veel mogelijk, samenwerken met opleidings- en scholingsinstellingen voor de bedrijfstak.

Artikel 48: Verbetering inzetbaarheid/employability

1. De werkgever is verantwoordelijk voor het op peil houden en/of brengen van de vakbekwaamheid van al zijn medewerkers.

2. Tot 1 juli 2015

De werkgever zal het volgen van opleidingen en cursussen, welke gericht zijn op het geschikt maken of houden van de werknemer voor een huidige of toekomstige functie in de eigen onderneming, zoveel mogelijk bevorderen.

- Vanaf 1 juli 2015

De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Artikel 49: Bedrijfsopleidingsplan (BOP) en scholingsverlof

1. De werkgever kan op ondernemingsniveau in overleg met de ondernemingsraad / PvT / Personeelsvergadering een bedrijfsopleidingsplan (BOP) opstellen, gericht op alle werknemers (inclusief thuiswerk(st)ers), waarin afspraken kunnen worden gemaakt over scholingsactiviteiten en over de kosten en de tijd. De werkgever die geen OR / PvT / Personeelsvergadering heeft, dient eveneens te beschikken over een bedrijfsopleidingsplan.
2. Indien de werkgever geen BOP wil afspreken heeft de werknemer per jaar recht op 3 dagen vrijaf met behoud van loon, dan wel het equivalent hiervan in geld, voor het volgen van een scholing die naar het oordeel van de werkgever in het belang is van de inzetbaarheid van de

werknemer in of buiten de onderneming en die niet in de avonduren door de werknemer kan worden gevolgd, of voor een loopbaancheck/EVC-scan. De werknemer heeft in dit kader het recht en de plicht zelf met opleidingsvoorstellen te komen.

3. De werknemer in de mode- en interieurindustrie (zie artikel 1, lid 4) heeft in de situatie, genoemd in lid 2, bovendien het recht om zelf ROS-subsidie aan te vragen bij het bestuur van de Vakraad voor een opleiding of scholing die hij wil volgen in het belang van de bedrijfstak.

Artikel 50: Opleidings- scholingskosten

1. De werkgever dient op ondernemingsniveau in overleg met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging afspraken te maken over de kosten en de tijd gemoeid met scholing en opleiding. De volgende uitgangspunten gelden hierbij:
 - a. Met betrekking tot opleiding en scholing gericht op het functioneren van de werknemer in zijn huidige functie, zijn tijd en kosten voor rekening van de werkgever.
 - b. Met betrekking tot opleiding en scholing gericht op een vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming geldt het volgende:
 - indien de werkgever het initiatief neemt en de opleiding en scholing binnen de werktijd plaatsvindt, zijn de kosten en de tijd voor rekening van de werkgever; indien de opleiding buiten de werktijd plaatsvindt, zijn de kosten voor rekening van de werkgever en komt de tijd voor rekening van de werknemer;
 - indien de werknemer het initiatief neemt en de opleiding en scholing binnen of buiten de werktijd plaatsvindt, zijn de kosten voor rekening van de werkgever en komt de tijd voor rekening van de werknemer.
2. Met betrekking tot opleiding en scholing, die alleen van belang is voor de loopbaanvooruitzichten van de werknemer buiten de onderneming, komen tijd en kosten voor rekening van de werknemer.

Artikel 51: Studieovereenkomst

CAO-partijen bevelen aan dat de werkgever en de werknemer een studieovereenkomst aangaan waarin de individuele opleidings- en scholingsafspraken zijn vastgelegd.

Artikel 52: Functioneringsgesprek

Eén keer per jaar voert de werkgever of direct leidinggevende met de werknemer een voortgangs- en of functioneringsgesprek. Hierin kan de

werknemer aangeven welke wensen voor verdere ontwikkeling hij/zij heeft ten aanzien van het huidige werk, functie en loopbaan. Een model format voor zo'n functioneringsgesprek wordt aan de werkgevers ter beschikking gesteld.

Artikel 53: Loopbaanadvies / POP / EVC

Onder verantwoordelijkheid van de Vakraad MITT worden pilots gehouden om verschillende HR-instrumenten voor de branche uit te testen, zoals een loopbaanscan, een POP / Digitale POP via Vaktalent.nl of Digitale EVC/EVP, MDI-instrument of WAI (workability scan). Per instrument wordt een maximumbedrag van € 750 per werknemer vergoed.

Afhankelijk van de uitkomst van de HR-pilots zullen de instrumenten Vaktalent en andere HR-instrumenten definitief worden uitgerold in de sector, een en ander met gebruikmaking van de inzet van (personeels) adviseurs.

Artikel 54: Arbeidsduur partiel leerplichtigen en kwalificatieleerplichtigen

1. De tussen de werkgever en de werknemer bestaande arbeidsovereenkomst strekt zich niet uit over de tijd waarvoor voor een jongere die nog geen 18 jaar is, de leerplicht geldt, of voor een jongere die nog geen 18 jaar is en nog geen startkwalificatie (een diploma van een havo-, vwo- of mbo2-opleiding) heeft behaald, de kwalificatieplicht geldt als bedoeld in paragraaf 2 en 2a van de Leerplichtwet 1969.
2. Voor een werknemer, die leerplichtig of kwalificatieplichtig is, wordt de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen, waarop de werknemer aan de leerplicht respectievelijk kwalificatieplicht is onderworpen. Over de dagen, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht of kwalificatieplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen periode-inkomen verschuldigd. Het periode-inkomen wordt naar evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
3. 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. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op genoemde dagen, waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende periode-inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag).

HOOFDSTUK XIII: BEDRIJFSTAKORGANEN.

Artikel 55: Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

1. Er is een Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Alle hierna te noemen "Vakraad".
2. De statuten en reglementen van de Vakraad, alsook de door de Vakraad met betrekking tot de uitvoering of interpretatie van de bepalingen van de CAO vast te stellen toelichting, reglementen en voorschriften, worden geacht onderdeel van de CAO uit te maken (Bijlage XIII A en XIII B).
3. De Vakraad heeft ten doel goede sociale verhoudingen in de bedrijfstakken te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van deze CAO.
4. De Vakraad treedt niet in aangelegenheden die zijn voorbehouden aan de onderhandelingen van CAO-partijen of die behoren tot de dagelijkse werkingssfeer van andere paritaire bedrijfstakorganen.
5. Waar in de CAO sprake is van de bevoegdheid van de Vakraad tot het nemen van beslissingen, het verlenen van dispensaties, het toestaan van afwijkingen en dergelijke, geldt dat de desbetreffende uitspraken van de Vakraad schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkene(n).

Artikel 56: SO MITT

1. Er is een Stichting Opleidingsfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, hierna te noemen SO MITT. De werkingssfeer van SO MITT strekt zich uit over de ondernemingen genoemd onder artikel 1 lid 3 en lid 4. De statuten en reglementen van SO MITT zijn onderdeel van de CAO (Bijlage XV A en XV B).
2. SO MITT heeft ten doel:
het in stand houden van opleidingen ten behoeve van de mode-, interieur-, tapijt en textielindustrie, en het aanvragen van of bemiddeling verlenen ter verkrijging van subsidies of andere financiële middelen en het verstrekken van subsidies en voorzieningen primair ten behoeve van genoemde industriële sectoren.

Artikel 57: Pensioenfonds MITT

1. Er is een Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie welke ten doel heeft het overeenkomstig zijn reglement verstrekken van pensioenen aan deelnemers of gewezen deelnemers in geval van ouderdom of in geval van hun overlijden aan hun

nagelaten betrekkingen.

2. De reglementen van het fonds – vastgesteld, aangevuld, respectievelijk gewijzigd in overleg tussen CAO-partijen – houden onder meer de regeling in met betrekking tot:
het deelnemerschap van de werknemers;
de uitkeringen uit de fondsen;
de premieheffing.
3. Van de bij de aangesloten werkgever te heffen premie komt eenderde gedeelte ten laste van de werknemer.
4. De werkgever is verplicht vanaf 1 januari 2015 zijn werknemers met een salaris boven €100.000, welk bedrag jaarlijks per 1 januari wordt aangepast conform de Wet verlaging maximumopbouw en maximering pensioengevend inkomen, een verzekering voor het nabestaandenpensioen tot ten hoogste het huidige niveau van het maximum pensioengevend salaris (2014: € 158.574) aan te bieden.

Artikel 58: Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt en Textielindustrie (SF MITT)

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt en Textielindustrie (nader te noemen SF MITT) waarvan de werkingsfeer zich uitstrekt over de ondernemingen die vallen onder artikel 1. De statuten en reglementen van SF MITT zijn onderdeel van de CAO (Bijlage XIV A en XIV B).
2. Het SF MITT heeft ten doel:
 - a. Het innen, beheren en distribueren van gelden ter financiering van de gemaakte kosten voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie conform de statuten en reglementen.
 - b. Het aanvragen van of bemiddeling verlenen ter verkrijging van subsidies of andere financiële middelen in het belang van de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie conform de statuten en reglementen.
 - c. Onderdeel van het Sociaal Fonds zijn de geormerkte gelden, genaamd “Werkgelegenheidsfonds Tapijt en Textiel”, waarvan de gelden bestemd worden voor promotie- en werkgelegenheidsprojecten in de Tapijt- en Textielindustrie in relatie tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden om een positief imago van de sector te handhaven of te verbeteren.
3.
 - a. De werkgever is jaarlijks een heffing verschuldigd aan het SF MITT.
 - b. De heffing moet door de werkgever worden voldaan aan een door het SF MITT aan te wijzen administrateur.
 - c. De werkgever is verplicht op eerste aanvraag van de administrateur de vereiste informatie te verstrekken voor het vaststellen van de hef-

- fin en op de eerste aanvraag van de administrateur de voor hem vastgestelde (voorschot) heffing te betalen.
- d. De hoogte van de heffing wordt vastgesteld door CAO-partijen, nadat hierover advies is ingewonnen bij het bestuur van het SF MITT. CAO-partijen zijn eveneens bevoegd om, na advies van het bestuur van het SF MITT te hebben ingewonnen, een korting op de in het derde lid, onder h, bedoelde percentages te verlenen indien de financiële toestand van het SF MITT dit mogelijk maakt. CAO-partijen bepalen dan tevens welk deel van de korting ten goede komt aan de werknemer respectievelijk de werkgever.
 - e. Vanaf 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2019 wordt de heffing uitgedrukt in een percentage van de door de werkgever aan zijn werknemers uitbetaalde loonsom zoals bedoeld onder f tot een maximum per 1 januari 2015 van € 158.574 per werknemer. Na 1 januari 2015 wordt dit maximumbedrag jaarlijks per 1 januari geïndexeerd conform het indexcijfer zoals bedoeld onder g. Het aldus gevonden bedrag wordt op een hele euro naar boven afgerond.
 - f. Onder loonsom zoals bedoeld onder e wordt verstaan het voor de werknemer op de peildatum geldende tot een jaarbedrag herleide vaste bruto-salaris in geld, daaronder begrepen de vakantietoeslag, ploegentoeslag, de 13^e maanduitkeringen, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, toeslag voor structureel roostermatig overwerk en overige vaste toeslagen, mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen, en provisiestoeslagen die in het jaar voorafgaand aan het lopende jaar zijn vastgesteld, het geheel op een euro naar boven afgerond.

Voor het (opnieuw) vaststellen van de loonsom van een werknemer geldt als peildatum:

- de eerste dag van elk kalenderjaar;
- indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar (opnieuw) onder de CAO komt te vallen: bij
- (hernieuwde) aanvang van de deelname aan de CAO;
- indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever aangaat: bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Indien op de datum van (hernieuwde) vaststelling van de loonsom, zoals bedoeld in de vorige volzin, de werkgever aan de werknemer tijdelijk geen bruto-salaris of niet het normale bruto-salaris is verschuldigd, omdat de werknemer:

- wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet geniet;
- gebruik maakt van verlof ingevolge de Wet op het ouderschapsverlof;

- wordt met inachtneming van het in het vorige onderdeel bepaalde als bruto-salaris van de werknemer beschouwd het bruto-salaris dat zonder het verzuim voor hem zou hebben gegolden.
- g. Onder indexcijfer zoals bedoeld onder e wordt verstaan het percentage in twee decimalen nauwkeurig vastgesteld, waarmee de lonen in de CAO stijgen of dalen in de periode van een jaar lopend van 1 oktober liggend voor de datum waarop het cijfer moet worden toegepast tot 2 oktober van het daaraan voorafgaande jaar.
- h. De door de werkgever aan het SF MITT te betalen heffing bedraagt tot 1 januari 2016:
- voor ondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 3, en artikel 1, lid 4, 0,2% van de door de werkgever in een kalenderjaar uitbetaalde loonsom in de zin van onderdeel e, met dien verstande dat voor 2014 en 2015 een korting geldt zodat de premie 0,1% bedraagt; vanaf 1 januari 2016:
 - voor ondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 3, en artikel 1, lid 4, 0,2% van de door de werkgever in een kalenderjaar uitbetaalde loonsom in de zin van onderdeel e.
- Het bestuur van SF MITT kan een korting geven op deze premie.

HOOFDSTUK XIV: LOOPTIJD.

Artikel 59: Looptijd

Deze CAO is aangegaan voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016, behoudens de artikelen 1 en 2, sub 3, 4 en 21, alsmede de artikelen 55, 56 en 58, welke van kracht zijn tot en met 30 juni 2019. De CAO eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

PROTOCOL 2014/2016

1. Inkomensontwikkeling

In de volgende CAO-periode(s) zal het verschil tussen het theoretisch maximum uurloon en het reële maximum uurloon voor textiel-tapijt (functie-groepen 7 en 8) in de loonschalen in stappen van maximaal 1%, op 1 januari van enig kalenderjaar, worden overbrugd totdat het theoretisch maximum is bereikt.

2. Pensioenen: Bpf MITT, CAO RAP MITT / VPL-regeling / SUC-bestemmingsreserve, AOW,

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt op basis van aanbevelingen van de gezamenlijke werkgroep van vertegenwoordigers van Bpf MITT en cao-partijen over een toekomstbestendige pensioenregeling in verband met een aantal van belang zijnde pensioenkwesities die het Bpf MITT raken. Dit betreft het zgn. fiscale Witteveen-kader en het nieuwe FTK (nieuwe pensioencontract per 1-1-2015).

Samenhangend met de afspraken over de nieuwe pensioenregeling van Bpf MITT hebben cao-partijen ook afspraken gemaakt over de overgangsregeling extra pensioeninkoop, neergelegd in de Overeenkomst tot uitvoering van de RAM-regeling en de VPL-regeling op basis van de CAO RAP MITT en in bijlage A van het pensioenreglement van Bpf MITT.

Pensioenregeling Bpf MITT

Partijen hebben de volgende uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling van Bpf MITT vastgesteld, die per 1-1-2015 gaat gelden.

Deze zijn de volgende: .

- De pensioenrichtleeftijd gaat per 1-1-2015 van 65 jaar naar 67 jaar; het blijft mogelijk om eerder met pensioen te gaan, bijv. op de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij dan de pensioenaanspraken actuariael neutraal worden omgezet.
- De op 31-12-2014 opgebouwde pensioenaanspraken van actieven en slapers worden actuariael neutraal geconverteerd naar pensioenaanspraken bij een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.
- Het pensioengevend salaris wordt per 1-1-2015 gemaximeerd op €100.000 en vervolgens conform de wettelijke regeling geïndexeerd.
In verband met deze maximering van de pensioenopbouw wordt de individuele werkgever verplicht zijn werknemers met een salaris boven €100.000 een verzekering voor het nabestaandenpensioen tot ten hoogste het huidige niveau van het maximum pensioengevend salaris (2014: € 158.574) aan te bieden.
- De pensioenpremie voor Bpf MITT bedraagt per 1 januari 2015 maximaal 24% van de pensioengrondslag. De premieverdeling is 2/3 werkgever - 1/3 werknemer.
- Het pensioen is een zgn. middelloonpensioen (uitkeringsovereenkomst).

- De franchise wordt vastgesteld op € 14.732, en wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd conform de loonontwikkeling in de sector.
- Het opbouwpercentage is variabel en wordt jaarlijks vastgesteld en is per 1 januari 2015 1,60 % van de pensioengrondslag; het ambitieniveau van de pensioenregeling wordt nader vastgesteld door cao-partijen.
- Op basis van de beleidsdekkingsgraad is er geen doelgerichte ambitie om jaarlijks toeslagen te verlenen op pensioenaanspraken en pensioenrechten. In 2015 vindt geen toeslagverlening plaats.

Overgangsregelingen VPL pensioeninkoop CAO RAP MITT/ RAM-regeling

De op basis van de CAO RAP MITT getroffen zgn. VPL-regeling, die voorziet in een voorwaardelijke overgangsregeling extra pensioeninkoop voor werknemers die op en na 1-1-2006 onafgebroken deelnemer zijn geweest aan de verplichtgestelde pensioenregeling van Bpf MITT komt per 1-1-2015 te vervallen.

Hiermee komt ook de tijdelijke (t/m 2020) RAM-premie te vervallen: 2,1% (textiel-tapijt + mode-interieur vanaf 2006) resp. 0,9% (mode-interieur voor 2006) van het salaris (1/3 werknemer - 2/3 werkgever). Tevens komt de zgn. bestemmingsreserve SUC te vervallen, waaruit de korting op de premie voor de groep mode-interieur voor 2006 wordt gefinancierd.

Over de aanwending van de per 1-1-2015 vrijvallende tijdelijke RAM-premie wordt de afspraak gemaakt dat het werknemersdeel vrijvalt en het werkgeversdeel wordt omgezet in een eenmalige loonsverhoging van 1,4% per 30 juni 2015 en van 0,7% per 31 maart 2016.

In verband hiermee wordt de op 31-12-2014 voorwaardelijke VPL toezegging op dat tijdstip voor de actieve deelnemers die daartoe gerechtigd zijn omgezet in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken (d.w.z. de voorwaardelijkheid zoals genoemd van bijlage A van het pensioenreglement is niet meer van toepassing) op basis van een leeftijdsstaffel.

De leeftijdsstaffel is in het CAO-overleg op 9-2-2015 definitief vastgesteld en verbeterd.

Op basis hiervan varieert bij een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar de onvoorwaardelijke aanspraak van 95 % (voor geboortjaar 1950) en rechtvenredig afneemt tot 56 % (voor geboortejaren 1956-1982) van de voorwaardelijke VPL-toezegging.

De volgende aangepaste staffel geldt:

<u>Geboortjaar</u>	<u>67 jaar</u>
1950	95,0%
1951	88,5%
1952	82,0%
1953	75,5%

1954	69,0%
1955	62,5%
1956-1982	56,0%

De bij Bpf MITT aanwezige bestemmingsreserve RAM wordt gebruikt voor de financiering van deze omzetting.

SUC-bestemmingsreserve

- Het werknemersdeel van de SUC-bestemmingsreserve (1/3e deel) wordt ingezet om de versoering van de pensioenaanspraken voor een specifieke groep (interieur)confectie-deelnemers die op 31-12-2005 in de sector werkzaam waren te verminderen. Dit geschiedt door:
 - a. de hiervoor genoemde leeftijdsstaffel van de onvoorwaardelijke pensioenaanspraak aan te vullen tot 100%. Effectief geldt dan geen leeftijdsstaffel meer.
 - b. een toeslag van 3,3 % te verlenen op de pensioenaanspraken van de actieve deelnemers uit deze specifieke groep (interieur)confectie-deelnemers per 31-12-2014 op basis van het toen geldende FTK.
- Het werkgeversdeel van de SUC-bestemmingsreserve (2/3 deel) wordt ingezet om de door werkgevers in het verleden te veel betaalde premie voor de hiervoor genoemde specifieke groep (interieur)confectie-deelnemers te compenseren. CAO-partijen hebben afgesproken dat Bpf MITT zo spoedig mogelijk dit geld aan deze werkgevers teruggeeft op basis van een nader te bepalen verdeelsleutel.

AOW

In artikel 12, lid 1, onder A, sub i, van de CAO wordt de einddatum aangepast aan de gewijzigde ingangsdatum van de AOW. In plaats van “met ingang van de maand, waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt” wordt vermeld “met ingang van de AOW-gerechtigde leeftijd”.

Leeftijdsgrenzen

CAO-partijen spreken af dat de leeftijden / leeftijdsgrenzen van de seniorendagen en andere ontziemaatregelen meelopen met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd in die zin dat:

per 1 januari 2016 de leeftijden / leeftijdsgrenzen opschuiven met 6 maanden, onder voorwaarde dat op dat moment de desbetreffende wetgeving is ingevoerd.

Voor de periode daarna spreken CAO-partijen af dat de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd op dezelfde wijze wordt gevolgd.

3. Duurzame Inzetbaarheid

Cao-partijen spreken af het project “Haal het beste uit uw mensen. Vandaag en morgen!” voort te zetten en verder handen en voeten te geven in de sector door bedrijven en medewerkers te ondersteunen, enthousiasmeren en stimuleren op dit gebied. In SO MITT of Vakraad MITT zal hieraan nade-

re invulling gegeven worden en zal eventueel een budget gereserveerd worden.

4. Modernisering Cao MITT / persoonlijk keuzebudget (PKB)

Cao-partijen zullen toewerken naar modernisering en leesbaar maken van de Cao MITT en zullen daartoe Cao-belemmeringen (bijvoorbeeld aandacht voor vergroten flexibiliteit voor bedrijven conform SO MITT / AWWN-notitie, dagvenster, toeslagen en inconveniënte uren, het kunnen hanteren van de huidige Arbeidstijdenwet) en nieuwe ideeën / instrumenten (bijvoorbeeld invoeren PKB) met het oog op een duurzaam personeelsbeleid, met elkaar aanpakken en ter zake afspraken maken tijdens de looptijd van deze Cao. Hierbij zullen ook de randvoorwaarden van De Unie worden betrokken. De gezamenlijke werkgroep van Cao-partijen zal hiertoe worden gecontinueerd. Vertrekpunt zijn de in die werkgroep besproken uitgangspunten m.b.t. inruil van seniorendagen voor PKB-dagen.

De intentie is om het PKB en de gemoderniseerde Cao MITT per 1 juli 2016 in te voeren.

5. Sociaal Akkoord / Participatie mensen met een arbeidsbeperking

Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid van 21-2-2014 wordt een aparte uurloonschaal ingericht voor medewerkers die door een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen. De bandbreedte van en het aantal en de omvang van de periodieke verhoging in deze uurloonschaal zal nader worden bepaald door de Vakraad MITT, rekening houdende met de huidige uurloonstructuur.

Cao-partijen doen een beroep op werkgevers in de sector een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Cao-partijen zullen zich daartoe samen met individuele werkgevers in de sector inspannen om, ondanks de zeer moeilijke marktomstandigheden, 15 medewerkers met een arbeidsbeperking te plaatsen bij werkgevers in de sector.

6. Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en Toekomstige WW

Na het SER-advies over de rol van sociale partners bij de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting van de WW en na eventuele aanvullende bemerkingen van de StvdA, zullen Cao-partijen, met inachtneming van adviezen en aanbevelingen, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee in principe de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering kan worden gehandhaafd.

Cao-partijen spreken af dat de (technische) implicaties voor de Cao MITT van de invoering van de WWZ m.b.t. de aanzegtermijn, de proeftijd en het recht op scholing, zullen worden verwerkt in de artikelen 11, 12 en 50 van de Cao MITT (voor overige technische wijzigingen zie onder 11).

Tevens zal nader bezien worden of in verband met de invoering van de Transitievergoeding, mede in relatie tot het 3^e WW-jaar, nadere interventie van Cao-partijen gewenst is.

7. Invoeren update functieclassificatie en omzetting naar Orba PM

De update van de functieclassificatie en de omzetting naar Orba PM, zal op ondernemingsniveau uiterlijk per 1-1-2016 dienen te worden ingevoerd. Dit impliceert dat alleen nieuwe / nieuw beschreven functies opnieuw ingedeeld zullen moeten worden op basis van de nieuwe functiebeschrijvingen in het nieuwe Handboek Functieclassificatie MITT 2015 en de (nieuwe) classificatie van deze functies.

De wijze van implementatie zal nog nader door de Vakraad MITT ingevuld worden, inclusief de daarbij behorende overgangsregeling (uitgangspunt is behoud van bestaande rechten eventueel d.m.v. een Persoonlijke Toeslag (PT)). In de Vakraad MITT zullen ook nadere afspraken worden gemaakt over de voorlichting.

8. Arbeidsmarkt / scholing / werken met behoud van uitkering

Cao-partijen besluiten de sectorcampagne "Wat maak jij ervan" voort te zetten om jongeren te interesseren voor een opleiding / beroep in de sector, indien mogelijk in samenwerking met scholen en andere partners. In dit verband is eveneens het investeren in aantrekkelijk up-to-date lesmateriaal van belang.

Indien sprake is van werken met behoud van uitkering en dit leidt tot verdringing van reguliere arbeid, dan kan dat gemeld worden bij de Vakraad MITT, die vervolgens passende acties zal ondernemen.

9. Internationale solidariteit

CAO-partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO € 25.000 ter beschikking stellen voor arbeidsomstandigheden-, scholing- en/of kinderopvangprojecten in het buitenland in regio's waar ondernemingen uit de bedrijfstak actief zijn.

10. Diversen

Beloning uitzendkrachten

Indien en voor zover vanaf 30-3-2015 op basis van de ABU-Cao of de wet, uitzendkrachten vanaf dag 1 gelijk dienen te worden beloond aan eigen werknemers van de inlener, dan zal dit geschieden conform de Cao MITT.

Technische knelpunten

De resultaten/voorstellen van de Technische Werkgroep (rapportage d.d. 2-10-2014) zullen worden verwerkt in de Cao MITT. De werkgroep zal tijdens de looptijd van de Cao oplossingen ten behoeve van Cao-partijen voorbereiden voor de nog openstaande kwesties.

Vakbondscontributie

De regeling inzake medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributie (artikel 6, lid 6 Cao MITT) wordt voortgezet.

Heffing Sociaal Fonds MITT

De heffing wordt per 1 januari 2015 gecontinueerd op 0,2% van de relevante loonsom voor zowel textiel-tapijt, als mode-interieur. Op de premie kan een korting worden toegepast, zodanig dat de premie in enig jaar 0,1% bedraagt. Voor 2015 is besloten de premie te beperken en vast te stellen op 0,1%. Over een eventuele korting voor 2016 wordt eind 2015 besloten op basis van de begroting 2016 en de financiële positie van het fonds

11. Bijdrage collectieve belangenbehartiging

De bijdrage collectieve belangenbehartiging / AWWN-bijdrage zal worden gecontinueerd.

BIJLAGE I

VOORBEELD VOOR EEN INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 LID 3 EN ARTIKEL 4 LID 3.

1

gevestigd te

hierna te noemen de werkgever,

en

2. de heer/mevrouw

geboren d.d.....

wonende te

hierna te noemen de werknemer,

verklaren hiermede een arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

De werknemer heeft zich daardoor verbonden met ingang van

.....

op de afdeling

te¹

in de functie van

in dienst met een arbeidstijd van.....²

tegen een aanvangssalaris van €

bruto per maand

¹ Hier dient de plaats te worden vermeld waar de arbeid wordt verricht. Indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, dient mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepassing van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld, vermeld te worden.

² Volledige dienst of deeltijddienst met een arbeidstijd van ... uur per week of 2-, 3-, 4- of 5-ploegendienst.

(functiegroepmet periodieken) in dienst van de werkgever arbeid te verrichten op de voorwaarden van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie .

Er wordt een proeftijd overeengekomen conform artikel 12 lid 1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie .

Onverminderd het in de artikelen 7:678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde, heeft gedurende de proeftijd elke partij het recht de dienstbetrekking met een termijn van één dag te beëindigen.

Onverminderd het in de voorgaande alinea³ bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan voor:

- onbepaalde tijd
- een bepaalde tijdsduur, en wel tot.....
- het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden (dan wel een bepaald karwei) en wel
- het verrichten van tijdelijke werkzaamheden, gedurende maximaal een half jaar en wel tot

De opzeggingstermijnen van artikel 12 van deze CAO zijn van toepassing.

Bij een volledig kalenderjaar dienstverband heeft de werknemer recht op vakantie dagen.

Voor dit jaar bestaat nog recht op dagen.

³ Kies de betreffende formulering.

BIJLAGE I/2

De werknemer verklaart een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van de werkgever te hebben ontvangen, van de daarin neergelegde bepalingen goede nota te hebben genomen en zich met de inhoud hiervan te verenigen.

Tevens ontvangt de werknemer hierbij de voor hem/haar geldende pensioenregeling, welke regeling op ingaat.

Tenslotte zijn (is) op de werknemer nog de volgende regeling(en) van toepassing:

.....
.....
.....
.....

Plaats:

Datum:

.....

De werkgever:

De werknemer:

.....

Wij verzoeken u bijgaande exemplaren te ondertekenen en ons per omgaande één hiervan terug te sturen.

**BIJLAGE II : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN
TEXTIELINDUSTRIE TOT UITERLIJK 1 JANUARI 2016**

FUNCTIERASTER MODE, INTERIEUR, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE						
PRODUCTIE						
Funcctie Groep (ORBA)	PRODUCTIE ALGEMEEN	TEXTIEL/TAPIJT LEIDINGGEVEND	TEXTIEL UITVOEREND	TAPIJT UITVOEREND	MODE	
11 (230-260)	Hoofd Productie					
10 (205-230)	Productieleider I					
9	Productieleider II					
8 (155-180)		Productiebaas I Productiebaas II Ploegbaas				Groepsleider Confectie I
7 (130-155)		Meewerkend voorman				
6 (110-130)			Getouwstèller Rotatedrukker			Instructeur Groepsleider confectie II
5 (90-110)			Aandraajer waserij Operator Coatingsmachine Operator nabewerking/finish	Wever tapijt (Jaquard) A.R. operator Coatingsstraat Tapijtbedrukker		Groepsleider confectie III
4 (70-90)			Allround Breier Spanraambediende Verver	Operator tuffing Hespelevers Scheerselap Bediener wiesstaptoew (tapijt)	Medewerker Loonwerk Modinette Bediener wies/stapmachine I	
3 (50-70)	Stalenmaker		Operator spinnemaj Kalandarbebedende	Creeler Boomscheeder	Medewerker gordijnen I Borduurder Bediener wies/stapmachine II Bediener strijkcomputer Medewerker snijzaal Parser	
2 (30-50)			Assembleerder	Spouler	Medewerker gordijnen I Modinette III Medewerker kniptafel gord. Stryker Medewerker naaizaal	
1 (0-30)					Medewerker Gordijnen III Bediener Halfautomaat	

FUNCTIERASTER MODE, INTERIEUR, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE

OVERIGE DISCIPLINES

Functie Groep (ORBA)	LOGISTIEK	TECHNIEK/ TECHNOLOGIE	PRODUCT-ONTWIKKELING	KWALITEIT	MARKETING/ VERKOOP	ADMINISTRATIE/ IT	P&O / OVERIG
11 (230-260)	Manager logistiek I	Hoofd engineering	Hoofd Styling		Area Sales manager Verkoopleider	Controllor Hoofd automatisering	Hoofd personeel & organisatie
10 (205-230)	Manager logistiek II	Hoofd technische dienst	Procestechnoloog Druktechnisch specialist Productontwikkelaar	Quality process manager	Productmanager	Hoofd administratie Systeemontwikkelaar	
9 (180-205)	Hoofd bedrijfsbureau Merchandiser Inkoper	Chef WTB/Energie	Technoloog ververij Dessinontwepser Stylist I	KAM-coördinator Chef laboratorium	Rayonmanager verkoop	Chef financiële administratie	Personeelsfunctionaris
8 (155-180)	Chef magazijn/ expeditie Planner		Stylist II		Stafmedewerker marketing Verkoopvoorzijger Leidinggevende verkoopbinnendienst	Administrateur Systeembeheerder	Personeelsfunctionaris/ salarisadministrateur Directie secretaresse/ managementassistentie
7 (130-155)	Productieplanner Medewerker inkoop	're Monteur Electro	Groepsleider CAD/CAM Colorist	Kwaliteitsinspecteur	Commercial medewerker verkoopbinnendienst	Medewerker Bedrijfscalculatie	Medewerker P&O
6 (110-130)	Chef magazijn	Monteur WTB	Uitvoerend stylist		Medewerker verkoopbinnendienst	Crediteurenadministrateur	Afdelingssecretaresse Medewerker personeelsadministratie
5 (90-110)				Laborant		Medewerker Financiële administratie	
4 (70-90)	Allround magazijnmedewerker Administratief logistiek medewerker Bestelwagenauffleur		Patronenmaker Inkenaar CAD/CAM	Keurder	Administratief medewerker verkoopbinnendienst	Administratief medewerker algemien Factuurencontrolleur	Telefoniste/receptioniste
3 (50-70)	Hefftruckchauffeur Inpakker			Kwaliteitscontroleur			Medewerker Kantine Corveeur
2 (30-50)							
1 (0-30)	Medewerker inpakoppmaak						

BIJLAGE IIA : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING MODE- EN INTERIEURINDUSTRIE UITERLIJK
VANAF 1 JANUARI 2016

FUNCTIERASTER MODE- EN INTERIEURINDUSTRIE									
Funcctie groep	LOGISTIEK/	PRODUCT-ONTWIKKELING	KWALITEIT	MARKETING/E-COMMERCE	SALES/RETAIL-SUPPORT	F&A/ICT	HR/FACILITY	PRODUCTIE	
11 (230-260)	Manager logistiek I	Design manager		Manager E-commerce Brandmanager	Area sales manager international Sales manager	Controller Manager ICT	HR manager		
10 (205-230)	Manager logistiek II	Productontwikkelaar	Quality process manager		Area retail sales manager	Manager F&A			
9 (180-205)	Teamleider bedrijfsbureau Inkoper	Destinatiewerper Designer				Teamleider financiële administratie	HR adviseur		
8 (155-180)	Teamleider logistiek Productie coördinator Planner	Stylist		Medewerker communicatie Marketing medewerker Grafisch voorlegger	Accountmanager International sales support Merchandise winkelconcepten	Administrateur Software applicatiebeheerder systembeheerder	Directiesecretaresse/ managementsecretarie		
7 (130-155)	Productieplanner Expeditieplanner Junior inkoper	Teamleider CAD/CAM Medewerker product support	Kwaliteitsinspecteur	Copywriter E-commerce medewerker Webbeheerder	Allocatior/merchandiseur Sales support medewerker	Medewerker bedrijfscalculatie Medewerker credit control stabsadministratie	Medewerker HR		
6 (110-130)	Teamleider Warehouse	Uitvoerende stylist Senior personeelmanager			Administratief medewerker Sales B	Crediteurenadministrateur Helpdeskmedewerker	Afdelingssecretaresse HR assistent	Instructeur Shopassistent confectie II	
5 (90-110)	Administratief logistiek medewerker B					Medewerker financiële administratie			
4 (70-90)	Warehousemedewerker allround Administratief logistiek medewerker A Bestellogistieffuiter	Patronenmaker Insteeknaar CAD/CAM			Administratief medewerker Sales A	Administratief medewerker algemeen	Receptioniste/bedienster	Medicijnzette U/monstermaaiter	
3 (50-70)	Inpakker	Kwaliteitscontroleur					Medewerker bedrijfsrestaurant	Medewerker gordijnen I Bedienster slijpcomputer/ medewerker slijpzaal Perser	
2 (30-50)								Afwerker Medewerker gordijnen II Medicijnzette/medewerker Medewerker knipzaal gordijnen Slijper	
1 (0-30)	Medewerker inpak/opsmaak							Medewerker gordijnen III Bedienster halfautomaat	

**BIJLAGE IIB : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE – PRODUCTIE
- UITERLIJK VANAF 1 JANUARI 2016**

FUNCTIERASTER TEXTIEL EN TAPIJT

PRODUCTIE			
Functie groep	TEXTIEL/TAPIJT PRODUCTIE LEIDINGGEVEND	TEXTIEL UITVOEREND	TAPIJT UITVOEREND
11 (230-260)	Manager productie		
10 (205-230)	Productieleider I		
9 (180-205)	Productieleider II		
8 (155-180)	Productiebaas Proefbaas		
7 (130-155)	Meewerkend voorman		
6 (110-130)		Getouwsteller Rotatiedrukker	
5 (90-110)		Aandraaier weverij Operator coatingmachine Operator nabewerking/finish	Wever tapijt (Jaquard) A.R. operator coatingstraat Tapijtdrukker
4 (70-90)		Allround breier Spanraambediende Verver	Operator tufting Haspelverver Scheerder tapijt Beddener weefgetouw (tapijt)
3 (50-70)		Operator spinmerij Kalanderbediende	Creëler Boomscheerder Stalenmaker
2 (30-50)		Assembleerder Algemeen productiemedewerker	Spoeler
1 (0-30)			

BIJLAGE IIB : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE – OVERIGE DISCIPLINES - UITERLIJK VANAF 1 JANUARI 2016

FUNCTIERASTER TEXTIEL EN TAPIJT

OVERIGE DISCIPLINES							
Functie groep	LOGISTIEK	TECHNIEK/ TECHNOLOGIE	PRODUCT-ONTWIKKELING	KWALITEIT	MARKETING/ SALES	F&A/ICT	HR/FACILITY
11 (230-260)	Manager logistiek I				Area sales manager int. Salesmanager	Controller Manager ICT	HR manager
10 (205-230)	Manager logistiek II	Manager technische dienst	Proces-technologie Druk-technologie Productontwikkelaar	Quality process manager	Productmanager	Manager F&A	
9 (180-205)	Teamleider bedrijfsbureau inooper		Technologie ververij Desinontwerper	KAM-coördinator laboratorium		Teamleider financiële administratie	HR adviseur
8 (155-180)	Teamleider warehouse/expeditie Productiecoördinator	Teamleider WTB Engineer			Marketing medewerker Accountmanager Teamleider sales support	Administrateur Functioneel applicatiebeheerder Systeembeheerder	Directiesecretaresse / managementassistente
7 (130-155)	Productplanner Expeditieplanner Junior inkoop	Productspecialist Allround monteur Electro	Teamleider CAD/CAM Colorist	Kwaliteitsinspecteur	Sales support medewerker	Medewerker bedrijfs/culturele Medewerker credit control salarisadministratie	Medewerker HR
6 (110-130)	Teamleider warehouse	Monteur WTB			Administratief medewerker sales B	Credentiaals administrateur Helpdeskmedewerker	Medewerker cretanese HR assistent
5 (90-110)	Administratief logistiek medewerker B			Laborant		Medewerker financiële administratie	
4 (70-90)	Warehousemedewerker allround Warehousemedewerker logistiek medewerker A Bestelwagenaufheffer		Inkelaar CAD/CAM	Keurder	Administratief medewerker sales A	Administratief medewerker algemeen	Receptioniste/telefoniste
3 (50-70)	Hetruickchauffeur Inpakker			Kwaliteitscontroleur			Medewerker bedrijfsrestaurant
2 (30-50)							
1 (0-30)	Medewerker inkoop/mask						

BIJLAGE IIC: OVERZICHT NIEUWE / NIEUW OMSCHREVEN FUNCTIES FUNCTIECLASSIFICATIE 2015 / 2016

01.01 Productie textiel/tapijt (leidinggevend)

01.01.04 Productiebaas

01.02 Productie textiel (uitvoerend)

01.02.14 Algemeen productiemedewerker

01.05 Logistiek

01.05.16 Productiecoördinator

01.05.17 Expeditieplanner

01.05.18 Administratief logistiek medewerker B

01.06 Techniek en Technologie

01.06.03 Teamleider WTB

01.06.06 Engineer

01.06.07 Productiespecialist

01.07 Productontwikkeling

01.07.14 Medewerker productsupport

01.07.15 Senior patronenmaker

01.10 Marketing en e-commerce (mode)

01.10.01 Manager E-commerce

01.10.02 Brandmanager

01.10.03 Medewerker communicatie

01.10.04 Marketing medewerker

01.10.05 Grafisch vormgever

01.10.06 Copywriter

01.10.07 E-commerce medewerker

01.10.08 Webbeheerder

01.11 Sales en retailsupport (mode)

01.11.03 Area retail salesmanager

01.11.06 Merchandiser winkelconcepten

01.11.07 Allocator / merchandiser

01.12 F&A en ICT

01.12.01 Controller

01.12.11 Functioneel applicatiebeheer

01.12.12 Medewerker credit control

01.12.13 Medewerker salarisadministratie

01.12.14 Helpdeskmedewerker

BIJLAGE III

SALARISSCHALEN

Voor omrekening naar een 38-urige werkweek gelden de volgende factoren:

- 1 dag = 7,6 uur
- 1 week = 38 uur
- 4 weken = 152 uur
- 1 maand = 165,23 uur = 4,35 week
- 1 jaar = 260,89 dagen = 52,18 weken
261 dagen = 52,2 weken

Voor omrekening naar een 37-urige werkweek gelden de volgende factoren:

- 1 dag = 7,4 uur
- 1 week = 37 uur
- 4 weken = 148 uur
- 1 maand = 160,95 uur = 4,35 week
- 1 jaar = 260,89 dagen = 52,18 weken
261 dagen = 52,2 weken

Voor omrekening naar een 36-urige werkweek gelden de volgende factoren:

- 1 dag = 7,2 uur
- 1 week = 36 uur
- 4 weken = 144 uur
- 1 maand = 156,54 uur = 4,35 week
- 1 jaar = 260,89 dagen = 52,18 weken
261 dagen = 52,2 weken

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT
 III-1 TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 JULI 2014 tot 1 OKTOBER 2014

Leeftijdschaal

Funcatiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	34,50% € 3,81	€ 3,84	€ 3,88	€ 3,94
17	39,50% € 4,36	€ 4,40	€ 4,45	€ 4,51
18	45,50% € 5,02	€ 5,07	€ 5,12	€ 5,20
19	52,50% € 5,80	€ 5,85	€ 5,91	€ 6,00
20	61,50% € 6,79	€ 6,85	€ 6,92	€ 7,03
21	72,50% € 8,00	€ 8,08	€ 8,16	€ 8,29
22	85,00% € 9,38	€ 9,47	€ 9,57	€ 9,72
23	100,00% € 11,04	€ 11,14	€ 11,26	€ 11,43

Funciejarenschaal

Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,04	€ 11,14	€ 11,26	€ 11,43	€ 11,90	€ 12,47	€ 13,22	€ 14,12	€ 15,28	€ 16,32	€ 17,36
Maximum uurloon textiel/tapijt							€ 16,13	€ 17,63			
Maximum uurloon mode/interieur											€ 26,06
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,16	€ 11,35	€ 11,73	€ 12,35	€ 13,24	€ 14,51	€ 16,32	€ 18,69	€ 21,27	€ 23,87	€ 26,27
Aantal periodes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,54%	0,94%	1,39%	2,01%	2,25%	2,73%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT
III-1A TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 OKTOBER 2014 TOT 1 JANUARI 2015 (+ 1%)

Leeftijdschaal

Funcatiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	34,50% € 3,85	€ 3,88	€ 3,92	€ 3,98
17	39,50% € 4,40	€ 4,44	€ 4,49	€ 4,56
18	45,50% € 5,07	€ 5,12	€ 5,17	€ 5,25
19	52,50% € 5,85	€ 5,91	€ 5,97	€ 6,06
20	61,50% € 6,86	€ 6,92	€ 6,99	€ 7,10
21	72,50% € 8,08	€ 8,16	€ 8,24	€ 8,37
22	85,00% € 9,48	€ 9,56	€ 9,66	€ 9,81
23	100,00% € 11,15	€ 11,25	€ 11,37	€ 11,54

Funcatiejarenschaal

Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,15	€ 11,25	€ 11,37	€ 11,54	€ 12,02	€ 12,59	€ 13,35	€ 14,26	€ 15,43	€ 16,48	€ 17,53
Maximum uurloon textiel/tapijt							€ 16,29	€ 17,81			
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,27	€ 11,46	€ 11,85	€ 12,47	€ 13,37	€ 14,66	€ 16,48	€ 18,88	€ 21,48	€ 24,11	€ 26,53
Aantal periodes	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,54%	0,93%	1,41%	2,01%	2,25%	2,74%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT
 III-1B TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 JANUARI 2015 TOT 1 JULI 2015
 (Max uurloren textiel + 1%)

Leeftijdschaal

	1	2	3	4
Functiegroep				
Leeftijd				
16	34,50%	€ 3,85 € 3,88	€ 3,92	€ 3,98
17	39,50%	€ 4,40 € 4,44	€ 4,49	€ 4,56
18	45,50%	€ 5,07	€ 5,12	€ 5,25
19	52,50%	€ 5,85	€ 5,91	€ 6,06
20	61,50%	€ 6,86	€ 6,92	€ 7,10
21	72,50%	€ 8,08	€ 8,16	€ 8,37
22	85,00%	€ 9,48	€ 9,56	€ 9,81
23	100,00%	€ 11,15	€ 11,37	€ 11,54

Functiearenschaal

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,15	€ 11,25	€ 11,37	€ 11,54	€ 12,02	€ 12,59	€ 13,35	€ 14,26	€ 15,43	€ 16,48	€ 17,53
Maximum uurloon textiel/tapijt							€ 16,45	€ 17,99			
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,27	€ 11,46	€ 11,85	€ 12,47	€ 13,37	€ 14,66	€ 16,48	€ 18,88	€ 21,48	€ 24,11	€ 26,53
Aantal periodes	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	1	0,54%	0,93%	1,41%	2,25%	2,74%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT
 III-1C TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 JULI 2015 TOT 1 JANUARI 2016 (+1,5%)

Leeftijdschaal

Functiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	€ 3,91	€ 3,94	€ 3,98	€ 4,04
17	€ 4,47	€ 4,51	€ 4,56	€ 4,63
18	€ 5,15	€ 5,20	€ 5,25	€ 5,33
19	€ 5,94	€ 6,00	€ 6,06	€ 6,15
20	€ 6,96	€ 7,02	€ 7,10	€ 7,20
21	€ 8,21	€ 8,28	€ 8,37	€ 8,49
22	€ 9,62	€ 9,71	€ 9,81	€ 9,95
23	€ 11,32	€ 11,42	€ 11,54	€ 11,71

Functiejaarschaal

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,32	€ 11,42	€ 11,54	€ 11,71	€ 12,20	€ 12,78	€ 13,55	€ 14,47	€ 15,66	€ 16,73	€ 17,79
Maximum uurloon textiel/tapijt							€ 16,70	€ 18,26			
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,44	€ 11,63	€ 12,03	€ 12,66	€ 13,57	€ 14,88	€ 16,73	€ 19,16	€ 21,80	€ 24,47	€ 26,93
Aantal periodes	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,53%	0,92%	1,42%	2,03%	2,25%	2,74%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT
 III-1D TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 JANUARI 2016 TOT 1 JULI 2016
 (Max uurlonen textiel + 1%)

Leeftijdsschaal

Functiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	€ 3,91	€ 3,94	€ 3,98	€ 4,04
17	€ 4,47	€ 4,51	€ 4,56	€ 4,63
18	€ 5,15	€ 5,20	€ 5,25	€ 5,33
19	€ 5,94	€ 6,00	€ 6,06	€ 6,15
20	€ 6,96	€ 7,02	€ 7,10	€ 7,20
21	€ 8,21	€ 8,28	€ 8,37	€ 8,49
22	€ 9,62	€ 9,71	€ 9,81	€ 9,95
23	€ 11,32	€ 11,42	€ 11,54	€ 11,71

Functiejaresschaal

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,32	€ 11,42	€ 11,54	€ 11,71	€ 12,20	€ 12,78	€ 13,55	€ 14,47	€ 15,66	€ 16,73	€ 17,79
Maximum uurloon textiel/tapijt								€ 18,44			
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,44	€ 11,63	€ 12,03	€ 12,66	€ 13,57	€ 14,88	€ 16,73	€ 19,16	€ 21,80	€ 24,47	€ 26,93
Aantal periodieken	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,53%	0,92%	1,42%	2,03%	2,25%	2,74%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

Leeftijdschaal

Functiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	34,50%	€ 3,84	€ 3,88	€ 3,94
17	39,50%	€ 4,40	€ 4,45	€ 4,51
18	45,50%	€ 5,02	€ 5,12	€ 5,20
19	52,50%	€ 5,80	€ 5,85	€ 6,00
20	61,50%	€ 6,79	€ 6,85	€ 6,92
21	72,50%	€ 8,00	€ 8,08	€ 8,29
22	85,00%	€ 9,38	€ 9,47	€ 9,72
23	100,00%	€ 11,04	€ 11,14	€ 11,43

Functiejarenschaal

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,04	€ 11,14	€ 11,26	€ 11,43	€ 11,90	€ 12,47	€ 13,22	€ 14,12	€ 15,28	€ 16,32	€ 17,36
Maximum uurloon textiel/tapijt							€ 16,13	€ 17,63			
Maximum uurloon mode/interieur											€26,06
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,16	€ 11,35	€ 11,73	€ 12,35	€ 13,24	€ 14,51	€ 16,32	€ 18,69	€ 21,27	€ 23,87	€ 26,27
Aantal periodes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,54%	0,94%	1,39%	2,01%	2,25%	2,73%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT
 III-2A MODE-, INTERIEURINDUSTRIE VAN 1 JANUARI 2015 TOT 1 JULI 2015
 (Max uurlonen mode + 1%)

Leeftijdsschaal

Functiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	€ 3,81	€ 3,84	€ 3,88	€ 3,94
17	€ 4,36	€ 4,40	€ 4,45	€ 4,51
18	€ 5,02	€ 5,07	€ 5,12	€ 5,20
19	€ 5,80	€ 5,85	€ 5,91	€ 6,00
20	€ 6,79	€ 6,85	€ 6,92	€ 7,03
21	€ 8,00	€ 8,08	€ 8,16	€ 8,29
22	€ 9,38	€ 9,47	€ 9,57	€ 9,72
23	€ 11,04	€ 11,14	€ 11,26	€ 11,43

Functiejarenschaal

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,04	€ 11,14	€ 11,26	€ 11,43	€ 11,90	€ 12,47	€ 13,22	€ 14,12	€ 15,28	€ 16,32	€ 17,36
Maximum uurloon	€ 11,16	€ 11,35	€ 11,73	€ 12,35	€ 13,24	€ 14,51	€ 16,32	€ 18,69	€ 21,27	€ 23,87	€ 26,27
Aantal periodieken	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,54%	0,94%	1,39%	2,01%	2,25%	2,73%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 21, lid 4, CAO MITT III-2B MODE-, INTERIEURINDUSTRIE VAN 1 JULI 2015 TOT 1 JULI 2016 (+1,5%)

Leeftijdsschaal

Funcatiegroep	1	2	3	4
Leeftijd				
16	€ 3,87	€ 3,90	€ 3,94	€ 4,00
17	€ 4,43	€ 4,47	€ 4,51	€ 4,58
18	€ 5,10	€ 5,15	€ 5,20	€ 5,28
19	€ 5,89	€ 5,94	€ 6,00	€ 6,09
20	€ 6,89	€ 6,96	€ 7,03	€ 7,13
21	€ 8,13	€ 8,20	€ 8,29	€ 8,41
22	€ 9,53	€ 9,61	€ 9,72	€ 9,86
23	€ 11,21	€ 11,31	€ 11,43	€ 11,60

Funciejaresschaal

Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,21	€ 11,31	€ 11,43	€ 11,60	€ 12,08	€ 12,66	€ 13,42	€ 14,33	€ 15,51	€ 16,56	€ 17,62
Maximum uurloon	€ 11,33	€ 11,52	€ 11,91	€ 12,54	€ 13,44	€ 14,73	€ 16,56	€ 18,97	€ 21,59	€ 24,23	€ 26,66
Aantal periodes	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,54%	0,93%	1,40%	2,03%	2,25%	2,73%	3,34%	4,05%	4,36%	4,63%	4,66%

BIJLAGE IV

PLOEGENTOESLAG: INCONVENTIËNTE URENMATRIX

Toelichting op de matrix:

De inconveniënte urenmatrix is van toepassing op werknemers die in ploegendienst werken. In de matrix zijn voor een hele week tijdblokken aangegeven (I t/m V) waarover een bepaalde toeslag is verschuldigd.

De hoogte van de toeslagen voor de blokken I t/m V is opgenomen in artikel 25 lid 3 van de CAO.

De hoogte van de toeslag varieert naar gelang uren meer of minder inconveniënt zijn.

PLOEGENTOESLAG: INCONVENTIËNTE URENMATRIX

uur	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	uur
0:00								0:00
1:00								1:00
2:00	IV	III	III	III	III	IV		2:00
3:00								3:00
4:00								4:00
5:00								5:00
6:00	II	II	II	II	II			6:00
7:00								7:00
8:00								8:00
9:00								9:00
10:00								10:00
11:00								11:00
12:00	I	I	I	I	I			12:00
13:00								13:00
14:00								14:00
15:00								15:00
16:00								16:00
17:00								17:00
18:00	II	II	II	II				18:00
19:00	II	II	II	II				19:00
20:00	II	II	II	II				20:00
21:00					IV			21:00
22:00	III	III	III	III			IV	22:00
23:00								23:00
24:00								24:00

Basis percentage		8% of 14,9%
I	tarief I	0%
II	tarief II	15%
III	tarief III	22%
IV	tarief IV	28%
V	tarief V	48%

BIJLAGE V

MEEST GANGBARE ROOSTERS

- De toeslagen zijn berekend op grond van de toeslagen zoals vermeld in artikel 25, lid 3.a en 3.b.
- De toeslag (met één decimaal achter de komma) dient te worden betaald over het salaris.

	toeslagpercentage
basis	8,0 of 14,9
I	0,0
II	15,0
III	22,0
IV	28,0
V	48,0

Meest gangbare roosters:

De 36 uur bedrijven kunnen ingeroosterd zijn in een bedrijfstijd van 72, 76, 80 uur bij 2 ploegendienst

De 38 uur bedrijven kunnen ingeroosterd zijn in een bedrijfstijd van 76, 80 uur bij 2 ploegendienst

De 36 uur bedrijven kunnen ingeroosterd zijn in een bedrijfstijd van 108, 112, 120 uur bij 3 ploegendienst

De 38 uur bedrijven kunnen ingeroosterd zijn in een bedrijfstijd van 112, 120 uur bij 3 ploegendienst

MEEST GANGBARE ROOSTERS

Bij 36/38 uur bedrijven					
arbeidstijd	bedrijfstijd				
2 ploegen					
2*36 uur	72	ma 06.00-vrij 14.00	ma 07.00-vrij 15.00	ma 08.00-vrij 16.00	14,2
		12,8	12,9		
2*36/38 uur	76	ma 06.00-vrij 18.00	ma 07.00-vrij 19.00	ma 08.00-vrij 20.00	14,6
		12,5	13,1		
2*36/38 uur	80	ma 06.00-vrij 22.00	ma 07.00-vrij 23.00	ma 08.00-vrij 24.00	15,7
		13,7	14,2		
1*32+1*40	72	ma 06.00-do/vrij 22.00	ma 07.00-do/vrij 23.00	ma 08.00-do/vrij 24.00	15,3
		13,4	13,9		
1*36+1*40	76	ma 06.00-vrij 14.00	ma 07.00-vrij 15.00	ma 08.00-vrij 16.00	14,9
(1*32=3*40)		13,3	13,6		
2*40 uur Pauze	80	ma 05.30-vrij 22.30	ma 06.00-vrij 23.00		
in eigen tijd		14,6	14,6		

Bij 36/38 uur bedrijven				
arbeids ­ tijd	bedrijfs ­ tijd			
3 ploegen				
3*36/38 uur	112	ma 06.00-vrij 22.00 18,3	ma 07.00-vrij 23.00 18,5	ma 08.00-vrij 24.00 18,7
	114	ma 06.00-vrij 24.00 18,7	ma 07.00-za 01.00 18,8	ma 08.00-za 02.00 19,0
	120	ma 06.00-za 06.00 19,5	ma 07.00-za 07.00 19,6	ma 08.00-za 08.00 19,9
Bij 36/38 uur bedrijven				
arbeids ­ tijd	bedrijfs ­ tijd			
4 ploegen				
	144	zo 22.00-za 22.00 30,3	zo 24.00-za 24.00 30,6	ma 06.00-zo 06.00 31,4
Bij 36/38 uur bedrijven				
arbeids ­ tijd	bedrijfs ­ tijd			
5 ploegen				
	168	volcontinuooster 28,0		

BIJLAGE VI

BEREKENING PLOEGENTOESLAG

Voor de berekening van de ploegentoeslag bij een bepaald rooster, dient allereerst te worden vastgesteld:

- Op welke uren wordt gewerkt / de onderneming open is.

De berekening van de ploegentoeslag is in dit voorbeeld uitgewerkt voor een 3-ploegendienstrooster van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur. De onderneming kent een 36-urige werkweek.

De uren dat de onderneming open is wordt aangegeven met een "1".

Elke "1" kent een toeslag op grond van artikel 16 lid 3.b en de bijbehorende inconveniënte urenmatrix.

- Welke periode een ploegencyclus beslaat.
Indien een ploegencyclus drie weken bedraagt, dient het rooster over drie weken te worden ingevuld. Een ploegencyclus van drie weken houdt in dat na drie weken hetzelfde rooster weer optreedt.
In dit voorbeeld wordt het rooster gevuld met 3 x 40 uur = 120 uur (bedrijfstijd).
- Vervolgens dient de som van de toeslagen in een rooster te worden berekend.
In het voorbeeld bedraagt de som van de toeslagen 1383.
- Door de som van de toeslagen te delen door de bedrijfstijd ontstaat de inconveniëntentoeslag:
In het voorbeeld: $1383/120 = 11,5\%$.
- Deze toeslag wordt verhoogd met de basistoeslag zoals vermeld in artikel 25 lid 3.a:
In het voorbeeld: $11,5\% + 8\% = 19,5\%$.

BEREKENING PLOEGENTOESLAG

Rooster 120 uur ma 06.00-za 06.00															
		Maandag		Dinsdag		Woensdag		Donderdag		Vrijdag		Zaterdag		Zondag	
Tijden		uren	%	uren	%	uren	%	uren	%	uren	%	uren	%	uren	%
24.00	1.00			1	22	1	22	1	22	1	22	1	28		
1.00	2.00			1	22	1	22	1	22	1	22	1	28		
2.00	3.00			1	22	1	22	1	22	1	22	1	28		
3.00	4.00			1	22	1	22	1	22	1	22	1	28		
4.00	5.00			1	22	1	22	1	22	1	22	1	28		
5.00	6.00			1	22	1	22	1	22	1	22	1	28		
6.00	7.00	1	15	1	15	1	15	1	15	1	15				
7.00	8.00	1		1		1		1		1					
8.00	9.00	1		1		1		1		1					
9.00	10.00	1		1		1		1		1					
10.00	11.00	1		1		1		1		1					
11.00	12.00	1		1		1		1		1					
12.00	13.00	1		1		1		1		1					
13.00	14.00	1		1		1		1		1					
14.00	15.00	1		1		1		1		1					
15.00	16.00	1		1		1		1		1					
16.00	17.00	1		1		1		1		1					
17.00	18.00	1		1		1		1		1					
18.00	19.00	1	15	1	15	1	15	1	15	1	28				
19.00	20.00	1	15	1	15	1	15	1	15	1	28				
20.00	21.00	1	15	1	15	1	15	1	15	1	28				
21.00	22.00	1	22	1	22	1	22	1	22	1	28				
22.00	23.00	1	22	1	22	1	22	1	22	1	28				
23.00	24.00	1	22	1	22	1	22	1	22	1	28				
		18	126	24	258	24	258	24	258	24	315	6	168		
bedrijfstijd		120 uren				1383 %				11,5 8,0 + 19,5%					

BIJLAGE VII

VOORBEELDREGELING FISCAALVRIENDELIJKE BEHANDELING CONTRIBUTIE LIDMAATSCHAP WERKNEMERSORGANISATIE

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij

ARTIKEL 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

ARTIKEL 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk opvan het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar of verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierrechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de betaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

ARTIKEL 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

ARTIKEL 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

Burger Service Nummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar.... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in.... (jaartal): euro;

- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december.... (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen voor pensioen en vakantiegeld;.
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE VIII
OVERLEGREGELING ARBEIDSTIJDENWET OUD
IN DE ZIN VAN DE ARTIKELEN 17, LID 6, EN 18, LID 3.
 (Normering voor werknemers van 18 jaar en ouder)

Werknemers van 18 jaar of ouder	CAO overlegregeling
Minimum rusttijden <ul style="list-style-type: none"> • wekelijkse rust • dagelijkse rust 	hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9x 24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
Zaterdagsarbeid	op zaterdag wordt als regel niet gewerkt; uitzondering technische dienst en ploegendienst
Zondagsarbeid <ul style="list-style-type: none"> • arbeidsverbod • uitzondering 1 arbeidsverbod • uitzondering 2 arbeidsverbod • zondagsbepaling 	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij. tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
Maximum arbeidstijden (structureel) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per week • arbeidstijd per 4 weken • arbeidstijd per 13 weken • dagvenster 	10 uur - gemiddeld 50 uur per week (200 uur) gemiddeld 45 uur per week (585 uur) -

Werknemers van 18 jaar of ouder	CAO overlegregeling
<p>Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur)</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur • minimum rust na een reeks nachtdiensten • maximum arbeidstijd per nachtdienst • maximum arbeidstijd per 13 weken • maximum aantal nachtdiensten • maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten 	<p>14 uur (1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 8 uur)</p> <p>48 uur</p> <p>9 uur</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520)</p> <p>28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)</p> <p>7</p>
<p>Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per week • arbeidstijd per 13 weken 	<p>12 uur</p> <p>60 uur</p> <p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p>
<p>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per nachtdienst • maximum arbeidstijd per 13 weken 	<p>10 uur</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p>

Werknemers van 18 jaar of ouder	CAO overlegregeling
Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst > 5½ uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur • arbeidstijd per dienst > 10 uur 	½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) -- --
aanvullende regels bij 2-ploegendienst <ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per 2 weken (structureel) • dagvenster 	-- --
aanvullende regels bij ploegendienst <ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per 3 weken (structureel) • dagvenster 	-- --
aanvullende regels bij 4-ploegendienst <ul style="list-style-type: none"> • dagvenster 	00.00 - 24.00 uur van maandag t/m zaterdag
aanvullende regels bij 5-ploegendienst <ul style="list-style-type: none"> • dagvenster 	00.00 - 24.00 uur van maandag t/m zondag
Consignatie (afwijking rusttijd en pauze) <ul style="list-style-type: none"> • periode zonder consignatie per 4 weken • consignatie voor en na een nachtdienst • maximum arbeidstijd per 24 uur 	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur niet toegestaan 13 uur

Werknemers van 18 jaar of ouder	CAO overlegregeling
<ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per week 	60 uur
<ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per 13 weken 	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
<ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat 	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
<ul style="list-style-type: none"> • minimum arbeidstijd bij oproep en consignatie 	½ uur

BIJLAGE VIII (vervolg)
OVERLEGREGELING ARBEIDSTIJDENWET OUD
IN DE ZIN VAN DE ARTIKLEN 17, LID 6, EN 18, LID 3.
(Normering voor werknemers van 16 of 17 jaar)

Werknemers van 16 of 17 jaar	CAO overlegregeling
Minimum rusttijden <ul style="list-style-type: none"> • wekelijkse rust • dagelijkse rust 	36 uur per periode van 7x24 uur, 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen
Zondagsarbeid <ul style="list-style-type: none"> • arbeidsverbod en uitzonderingen • zondagsbepaling 	-- in geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken
Maximum arbeidstijden <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per week • arbeidstijd per 4 weken 	9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst > 4½ uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur 	½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) --

BIJLAGE IX

WACHTDAGENREGELING IN DE ZIN VAN ARTIKEL 38 LID 2 ONDER C, VAN DE CAO

Bij het bepalen van de omvang van een wachtdag als bedoeld in artikel 38, tweede lid, onder c, van de CAO is aansluiting gezocht bij de uitvoeringspraktijk van de wachtdagenregeling op grond van de Ziektewet.

In dit kader kunnen de navolgende situaties worden onderscheiden:

1. de voltijd-werknemer die op basis van een gemiddeld 36-, 37- of 38-urige arbeidsduur op kalenderjaarbasis lineair het salaris per maand wordt uitbetaald;
2. de deeltijd-werknemer die op basis van een vast (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week (op kalenderjaarbasis) lineair het salaris per maand wordt uitbetaald; en
3. de deeltijd-werknemer die op basis van wisselende arbeidsuren per week het met de gewerkte uren overeenkomstige salaris per maand wordt uitbetaald. In dit geval is sprake van zogenaamde nuluren of min-max-contracten.

In bovenstaande situaties kunnen de wisselende arbeidstijden gepaard gaan met vaste of wisselende werkdagen. In het eerste geval wordt er alleen op bepaalde dagen van de week gewerkt, bijvoorbeeld alleen van maandag tot en met donderdag. In het tweede geval wordt er wisselend niet op alle dagen van de week gewerkt.

Bij de uitvoering van de wachtdagenregeling op grond van de Ziektewet wordt de bepaling van de omvang van de wachtdag afgeleid van de hoogte van het dagloon. Op grond van de uitkeringssystematiek van de Ziektewet wordt voor de bepaling van het dagloon aangeknoopt bij de gemiddelde verdienste per dag op basis van een vijfdaagse werkweek, ongeacht de omstandigheid dat de betreffende werknemer niet op alle dagen van de week werkzaam is en ongeacht het feitelijk aantal arbeidsuren op de wachtdag. Toepassing van voormelde uitvoeringspraktijk op de onderscheiden situaties 1. tot en met 3. leidt tot de navolgende uitkomsten (bij de voorbeelden is uitgegaan van een voltijd werknemer met een gemiddelde arbeidsduur op kalenderjaarbasis van 37 uur per week):

Met betrekking tot situatie 1:

Op basis van een gemiddeld 37-urige werkweek op kalenderjaarbasis in combinatie met lineaire uitbetaling van het salaris per maand bedraagt het dagloon:

het maandsalaris : 4,35 weken = het weekloon X : 5 dagen = het dagloon Y.

Het vastgestelde dagloon Y correspondeert met het uurloon x 7,4 uur. Dit betekent dat een wachtdag = 7,4 uur. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat de inhouding op het loon bij ziekte aansluit bij de gemiddelde verdienste van de werknemer per dag.

Voorbeeld:

maandsalaris € 2.661,00 : 4,35 weken = € 611,72 : 5 dagen = dagloon € 122,34 : 7,4 uur = uurloon € 16,53.

Met betrekking tot situatie 2:

Voor de berekening van het dagloon op basis van een vast (gemiddeld) aantal ar-

beidsuren per week (op kalenderjaarbasis) in combinatie met lineaire uitbetaling van het salaris per maand geldt dezelfde berekeningswijze als vermeld onder 1.

Het vastgestelde dagloon Y correspondeert met het uurloon x het gemiddeld aantal uren per dag. Dit betekent dat een wachttag = het vast (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week (op kalenderjaarbasis) : 5 dagen. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat de inhouding op de Ziektewetuitkering aansluit bij de gemiddelde verdienste van de werknemer per dag.

Met betrekking tot situatie 3:

In het geval van wisselende arbeidsuren per week in combinatie met uitbetaling van het met de gewerkte uren overeenkomstige salaris per maand wordt de berekening van het dagloon gebaseerd op de verdiensten in de periode gelegen drie maanden voor de eerste ziektedag, de zogenaamde referteperiode. De referteperiode correspondeert met 65 werkdagen:

3 maandsalarissen : 65 dagen = dagloon Y.

Het vastgestelde dagloon Y correspondeert met het uurloon x het gemiddeld aantal uren per dag gedurende de referteperiode. Op deze wijze wordt bewerkstelligd dat de inhouding op de Ziektewetuitkering aansluit bij de gemiddelde verdienste van de werknemer per dag.

Ten slotte wordt onder verwijzing naar doelstelling en systematiek van de cao nog het navolgende opgemerkt.

De wachtregelenregeling heeft betrekking op een financiële maatregel die is gekoppeld aan het verdiende netto salaris. Het verdiende netto salaris zal, ook bij een wisselend patroon van arbeidstijden, per maand worden uitbetaald overeenkomstig het in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken gemiddeld aantal uren per week op kalenderjaarbasis.

Ingeval van voltijd-werknemers wordt het salaris dan per maand lineair op basis van een 37-urige werkweek uitbetaald. Dit betekent dat ongeacht de feitelijke arbeidstijd wat betreft de salariëring wordt uitgegaan van een 37-urige werkweek, op basis waarvan 1 dag = 7,4 uur. In het licht van de koppeling van de wachtregelenregeling aan het verdiende netto salaris in combinatie met lineaire uitbetaling van het salaris per maand op basis van een 37-urige werkweek is een wachttag 7,4 uur, ongeacht de feitelijke arbeidstijd op de wachttag.

De feitelijke arbeidsuren waarop door de werknemer op de wachttag zou zijn gewerkt indien hij niet ziek was geworden maken deel uit van het rooster en tellen mee bij de totstandkoming van een gemiddeld 37-urige werkweek op kalenderjaarbasis.

BIJLAGE X

FINANCIËLE REGELING BIJ REÏNTEGRATIE IN EEN LAGERE FUNCTIE IN DE ZIN VAN ARTIKEL 38, LID 6, VOOR ONDERNEMINGEN DIE VALLEN ONDER ARTIKEL 1, LID 3, VAN DE CAO (TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE)

- a. Voor een werknemer die is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden in een lagere functie heeft gefunctioneerd, geldt de afbouwregeling van artikel 25, lid 4. Voor oudere werknemers geldt de aanhef van artikel 44, lid 4, en het bepaalde in lid 4, onder a.
- b. Voor een werknemer die met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen werkgever, definitief bij een andere werkgever in een lagere functie wordt geplaatst, geldt de volgende regeling:

Arbeidsongeschiktheidspercentage in het kader van de WIA	Kantonrechterformule C=1
0-15%	100% (minimaal 3 maandinkomens)
15-25%	80% (minimaal 3 maandinkomens)
25-35%	70% (minimaal 3 maandinkomens)
35-45%	60% (minimaal 3 maandinkomens)
45-55%	50% (minimaal 3 maandinkomens)
55-65%	40% (minimaal 3 maandinkomens)
65-80%	27,5% (minimaal 3 maandinkomens)
80-100%	0% (minimaal 3 maandinkomens)

De kantonrechterformule = $A \times B \times C$

A= aantal gewogen dienstjaren. Dienstjaren voor het 40^e levensjaar tellen voor 1, van het 40^e tot het 50^e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50^e telt voor 2

B= Beloning. In deze regeling het verschil tussen het inkomen voor arbeidsongeschiktheid en het inkomen uit de lagere functie plus de WIA-uitkering

C= Correctiefactor. In deze regeling vastgesteld op 1.

BIJLAGE XI

CONTROLE EN BEGELEIDING ZIEKE WERKNEMERS

A. Preventie.

De werkgever informeert de werknemer over de mogelijkheid gebruik te maken van een spreekuur van de Arbodienst of de gecertificeerde arts bij (arbeidsgerelateerde) gezondheidsklachten die niet direct tot ziekteverzuim leiden (ten behoeve van preventie).

B. Begeleiding.

1. Melding.

Keuze uit drie alternatieven:

- a. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij personeelszaken/de administratie en wordt vervolgens doorverbonden met de afdelingschef.
- b. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de chef. Deze geeft de melding door aan personeelszaken/de afdelingschef.
- c. De zieke werknemer meldt zich ziek bij personeelszaken/de afdelingschef. Deze geeft de melding door aan de chef, die dezelfde dag nog telefonisch contact opneemt met de werknemer.

Gedragsregel:

Melding dient plaats te vinden vóór 10.00 uur 's ochtends of, bij afwijkend dienstrooster, vóór het begin van de dienst.

Bij de melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op indien dit afwijkt van zijn woonplaats.

2. Kennisgeving Arbodienst of gecertificeerde arts.

Keuze uit twee alternatieven:

- a. Werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers enkele "eigen verklaringsformulieren" in bezit hebben. Op de eerste dag van ziekte vult de werknemer de eigen verklaring in en stuurt deze aan de Arbodienst of gecertificeerde arts.

Gedragsregel:

De werknemer stuurt de eigen verklaring, volledig ingevuld en ondertekend, binnen 24 uur terug aan de Arbodienst of de gecertificeerde arts.

- b. Personeelszaken/administratie geeft de ziekmelding terstond door aan de Arbodienst of de gecertificeerde arts. De Arbodienst of de gecertificeerde arts stuurt een rapporteur naar de werknemer die de werknemer enige vragen stelt (dezelfde vragen als die van de eigen verklaring). Hij rapporteert aan de bedrijfsarts of gecertificeerde arts.

NB: De voorkeur gaat duidelijk uit naar a. Daar waar schriftelijke communicatie een probleem kan opleveren, bijvoorbeeld als veel werknemers zich niet goed schriftelijk in het Nederlands kunnen uitdrukken, kan gekozen worden voor b.

Gedragsregel:

Gedurende drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor controle. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan personeelszaken/administratie.

3. Spoedcontrole.

Onder spoedcontrole wordt verstaan een onaangekondigd bezoek door een gecertificeerde arts op het verblijfadres van de zieke werknemer op de dag van ziekmelding of de dag daarna.

Spoedcontrole is toegestaan indien de gecertificeerde arts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkend uit:

- * het verzuimverleden van betrokkene (eerdere overtredingen);
- * frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden;
- * gemotiveerd verzoek werkgever.

Periodiek wordt de personeelsvergadering geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles.

4. Start begeleiding door Arbodienst of gecertificeerde arts.

Aan de hand van de eigen verklaring of de rapportage bepaalt de gecertificeerde arts de aanpak van de begeleiding.

Dat kan (bijvoorbeeld) zijn:

- * afwachten;
- * huisbezoek;
- * onderzoek werkplek/werkverhoudingen;
- * overleg met chef of anderen;
- * contact met de curatieve sector;
- * oproepen voor het spreekuur.

Huisbezoek vindt plaats op afspraak.

Contact tussen de gecertificeerde arts en de werknemer vindt in ieder geval plaats indien:

- * de werknemer daarom verzoekt;
- * er een vermoeden bestaat van een relatie tussen het werk en de klacht;
- * de ziekte langer duurt dan 10 werkdagen;
- * werknemer zich voor de 3^e maal binnen een jaar ziek meldt;
- * de eigen verklaring bij de gecertificeerde arts vragen oproept;
- * de eigen verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

Tijdens het spreekuur kan de gecertificeerde arts de werknemer medisch onderzoeken.

Gedragsregels:

Indien de gecertificeerde arts de zieke werknemer wil bezoeken dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft.

De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn.

Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen.

Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

5. Plan van Aanpak

Indien er sprake is van een dreigend langdurig ziekteverzuim zal de werkgever er zorg voor dragen dat tussen de 2^e en de 5^e week een oordeel over het betreffende ziektegeval van de gecertificeerde arts wordtgevraagd. Er zal hiertoe een gesprek plaatsvinden tussen de gecertificeerde arts en de betrokken werknemer, op uitnodiging van de Arbodienst/ gecertificeerde arts.

Indien de werknemer aangeeft hiertoe niet in staat te zijn, kan de gecertificeerde arts contact opnemen met de huisarts. Verkregen informatie valt onder het medisch beroepsgeheim.

Indien er mogelijkheden zijn de terugkeer naar arbeid van de werknemer te bevorderen, zal de werkgever in overleg met de werknemer een plan van aanpak opstellen binnen twee weken na het oordeel van de Arbodienst of gecertificeerde arts.

6. Informatie tijdens ziekteverzuim

De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemers die voortvloeien uit de wet- en regelgeving.

Het gaat daarbij onder andere over:

- De ziekmelding;
- De opstelling van een probleemanalyse;
- De mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV);
- Het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen;
- Regelmatige evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak, inclusief de eerstejaars evaluatie tussen week 46 en week 52;
- Het eventueel op te stellen reïntegratieverslag;
- Een eventuele aanvraag van de WIA-uitkering;
- Een eventuele aanvraag van een persoonsgebonden budget voor reïntegratie.

7. Terugkeer naar werk (reïntegratie)

Verplichtingen van de werknemer

- De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

Verplichtingen van de werkgever

- De werkgever is verplicht tijdens het reïntegratieproces zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie vereist. Wettelijke mogelijkheden (zoals op grond van de REA) zullen daarbij maximaal worden benut.
- Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen de onderneming.
- Indien de werkgever dit aannemelijk kan maken, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten de onderneming van de werkgever.
- Indien tewerkstelling in een passende andere functie her-, om- of bijscholing vereist, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en op kosten van de werkgever.

Het aanbieden van passend werk

- Indien in het kader van de reïntegratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van de Arbodienst of gecertificeerde arts.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV ten aanzien van de passendheid van de aangeboden arbeid.
- Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uiteringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- Werkgever en werknemer zullen na een geslaagde werkhervatting in een andere functie de arbeidsovereenkomst in beginsel niet eerder aanpassen dan nadat de arbeidsongeschiktheid tenminste 104 weken heeft geduurd.
- De werknemer kan zich met name ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk van de onderneming, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Second opinion bij het aanbieden van passend werk

Indien de werknemer een second opinion aanvraagt ten aanzien van de passendheid van de aangeboden arbeid en besluit het werk niet te hervatten, betaalt de werkgever 70% van het loon door, zoals bedoeld in artikel 7:629 van het BW, tot het moment van de uitspraak.

Om voor de doorbetaling in aanmerking te komen geldt als voorwaarde dat de second opinion binnen twee dagen door de werknemer dient te worden aangevraagd.

Indien uit de second opinion blijkt dat de aangeboden arbeid niet passend is, dient de werkgever alsnog een aanvulling tot het niveau van het bruto inkomen als bedoeld in artikel 38 van de CAO uit te betalen, alsmede alle overige arbeidsvoorwaarden waarop de werknemer recht heeft.

Indien de aangeboden arbeid volgens de second opinion passend is, is de werkgever geen aanvulling verschuldigd.

De kosten verbonden aan de second opinion komen voor rekening van de aanvragende partij, indien deze niet in het gelijk is gesteld.

Inschakeling reïntegratiebedrijf

In het kader van een concreet plan van aanpak voor een werknemer wordt inschakeling van het gecontracteerde reïntegratiebedrijf voorgesteld aan de werknemer.

De werknemer heeft de mogelijkheid om gemotiveerd bezwaar te maken tegen inschakeling van het gecontracteerde reïntegratiebedrijf en om binnen redelijke grenzen een alternatief aan te geven.

In het geval geen OR/PvT/Personneelsvergadering aanwezig is en de werknemer bezwaar heeft tegen inschakeling van het door de werkgever geselecteerde reïntegratiebedrijf, wordt in overleg tussen werkgever en de te begeleiden werknemer gekozen voor een ander reïntegratiebedrijf.

C. Claimbeoordeling

8. Ziek of niet ziek?

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon tot de datum waarop de gecertificeerde arts de betrokkene arbeidsgeschikt acht. De gecertificeerde arts komt niet tot dat oordeel vóórdát hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.

Indien de gecertificeerde arts tot de conclusie komt dat de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer en geeft daarbij aan dat hij de werkgever hiervan in kennis zal stellen.

Indien de werknemer hierop het werk niet hervat, bepaalt de werkgever of een sanctie getroffen moet worden.

9. Second opinion bij een geschil van medische aard.

Indien tussen de werknemer en de gecertificeerde arts een geschil van medische aard ontstaat, is betrokkene gerechtigd om bij de bevoegde UWV een second opinion aan te vragen. Zolang UWV nog geen second opinion heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de gecertificeerde arts voorlopig gevolgd.

Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheidsoordeel van de gecertificeerde arts is hij gerechtigd bij UWV een second opinion aan te vragen. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot tenminste de datum waarop het oordeel van UWV aan de werknemer wordt meegedeeld.

De kosten verbonden aan de second opinion komen voor rekening van de aanvragende partij, indien deze niet in het gelijk is gesteld.

Als de second opinion door het UWV is afgegeven, wordt deze (voorlopig) ten uitvoer gelegd, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de Kantonrechter.

Gedragsregel:

De werknemer en de gecertificeerde arts zijn verplicht aan het onderzoek door UWV in het kader van de second opinion hun medewerking te verlenen.

D. Sancties

10. Gedragsvoorschriften.

Indien de werknemer een van de in dit protocol vermelde gedragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de gecertificeerde arts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de gecertificeerde arts dit mee aan de werkgever en staakt de begeleiding.

Sanctieregel:

De werknemer die zonder geldige reden één van de in dit protocol vermelde gedragsregels overtreedt, kan door de onderneming worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling tot het niveau van het bruto inkomen als bedoeld in artikel 38 van de CAO te staken.

Alvorens de werkgever een sanctie, als hierboven bedoeld, oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer.

Deze krijgt tenminste drie dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

11. Bezwaarrecht.

De werknemer die zich niet kan verenigen met een hem opgelegde sanctie, kan binnen 14 dagen na ontvangst van het besluit als bedoeld in lid C.9 daartegen bezwaar aantekenen bij de beroepscommissie. De commissie brengt een schriftelijk voor partijen bindend advies uit nadat ze de werknemer de gelegenheid gegeven heeft gehoord te worden.

De commissie wordt gevormd door de leden van het bestuur van de Vakraad.

BIJLAGE XII

REGLEMENT BINDEND ADVIES VAKRAAD

1. Met inachtnaeme van het daaromtrent bepaalde in de CAO voor de Mode, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie is de Vakraad bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen een georganiseerde dan wel ongeorganiseerde werkgever en één of meerdere georganiseerde dan wel ongeorganiseerde werknemers met betrekking tot de uitvoering en toepassing van bedoelde CAO.
2. De melding van het geschil vergezeld van de verklaring respectievelijk het verzoek van beide partijen aan de Vakraad het geschil in behandeling te nemen, dient schriftelijk te worden gedaan bij de directeur van het Bureau van de Vakraad.
3. Een geschil moet zo snel mogelijk nadat het is ontstaan, doch uiterlijk na 6 weken, aanhangig gemaakt worden.
Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra één van de betrokken partijen het bestaan van het geschil aanwezig acht.
4. Indien de termijn van 6 weken wordt overschreden, is de Vakraad niettemin bevoegd van het geschil kennis te nemen.
5. De melding en het verzoek tot behandeling van het geschil moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. Na ontvangst door de directeur, van het in het vorige artikel bepaalde, zal deze zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken, de aanvraag verzenden naar de bestuursleden van de Vakraad alsmede naar de andere betrokken partij.
7. De andere betrokken partij heeft na dagtekening van de brief van de directeur een periode van 14 dagen voor antwoord.
Dit antwoord zal door de directeur zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de bestuursleden van de Vakraad en de eisende partij.
8. De Vakraad zal allereerst bij partijen onderzoeken op basis van de eis en het antwoord of alsnog een minnelijke regeling kan worden bereikt.
Blijkt dit naar het oordeel van de Vakraad niet het geval te zijn, zal het geschil verder in behandeling worden genomen met in achtneming van de volgende bepalingen.

9. Op basis van de conclusie van de eis en het antwoord kan de Vakraad besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie aan beide partijen, dan wel rechtstreeks overgaan tot het horen van partijen bij het geschil.
10. Partijen bij het geschil kunnen zich zowel bij de schriftelijke presentatie van hun standpunten als bij de hoorng laten vergezellen door een deskundige respectievelijk zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.
11. Partijen kunnen de Vakraad verzoeken getuigen te horen.
12. Indien partijen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde, dan wel zich laten vergezellen door een deskundige, dan wel getuige(n) wil(len) laten horen, dient de directeur van de Vakraad en de tegenpartij tenminste 7 dagen voor aanvang van de hoorng daarvan in kennis gesteld kunnen worden onder opgave van na(a)m(en) en woonplaats(en).
13. De Vakraad doet zo mogelijk uitspraak binnen 14 dagen na de "laatste" hoorng van partijen, doch uiterlijk binnen 6 maanden na ontvangst van het verzoek.
14. De Vakraad is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn vastgesteld waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.
15. De Vakraad doet een bindende uitspraak voor partijen.
16. De Vakraad bepaalt de eventuele kosten, welke door de behandeling van het geschil zijn veroorzaakt en in hoeverre en in welke verhouding partijen deze zullen dragen.
Onder kosten worden niet begrepen de kosten van een eventuele rechtskundige of andere bijstand van partijen.
17. De Vakraad kan ter bestrijding van de kosten bij de aanvang van de procedure via de directeur een voorschot vragen. Het voorschot zal nimmer € 50,- per geschil overschrijden.
18. De Vakraad regelt voor het overige haar procedure zelf.
19. De uitspraak van de Vakraad laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.
20. De bevoegdheid van een ander orgaan mag door de Vakraad niet terzijde worden gesteld of doorkruist.

Algemeen Verbindend Verklaring

Dit is de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer van de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze CAO zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten de artikelen die betrekking hebben op onder andere pensioen en afspraken tussen CAO-partijen (bijvoorbeeld artikel 1 lid 1, artikel 7 en artikel 44 lid 1 en de proto-colafspraken).

In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.min.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

ADRESSEN

<p>MODINT Postbus 428 3700 AK ZEIST Telefoon: 030-2320900 Telefax: 030-2320999 E-mail: info@modint.nl</p>	<p>FNV Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Telefoon: 030-2738000 Telefax: 030-2738225 E-mail: info@bg.fnv.nl</p>
<p>De Unie Postbus 400 4100 AK CULEMBORG Telefoon: 0345-851851 Telefax: 0345-851500 E-mail: info@unie.nl</p>	<p>CNV Vakmensen Postbus 2525 3500 GM UTRECHT Telefoon: 030-7511007 Telefax: 055-5264290 E-mail: info@cnv.net</p>
<p>Vakraad Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (Vakraad MITT) Sociaal Fonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SF MITT) St. Opleidingsfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SO MITT) Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid (SAVAMITT) Postbus 428 3700 AK ZEIST Telefoon: 030-2320910 Telefax: 030-2320909 E-mail: vakraadmitt@modint.nl www.watmaakjijervan.nl</p>	
<p>Bedrijfstakpensioenfonds Mode, Interieur, Tapijt en Textielindustrie (MITT), AZL Postbus 4471 6401 CZ Heerlen Telefoon: 045 - 5763448 Telefax: 045 - 5741117 E-mail: bpf-mitt@azl-group.com www.pensioenfondsmitt.nl</p>	

MODANT
Ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel



cnv Vakmensen

De Unie

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST voor de MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- en TEXTIELINDUSTRIE | 2014/2016

MITT

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

**MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- en
TEXTIELINDUSTRIE
2014 / 2016**

uitgegeven door de Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie