

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Meneba Wormerveer B.V.

te Wormerveer

1 april 2014 tot 1 april 2017

INHOUDSOPGAVE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	1
ARTIKEL 1.....	5
DEFINITIES	5
ARTIKEL 2.....	5
VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN	5
ARTIKEL 3.....	5
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	5
ARTIKEL 4.....	7
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	7
ARTIKEL 5.....	7
INDIENSTNEMING EN ONTSLAG.....	7
ARTIKEL 6.....	8
ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DIENSTROOSTER.....	8
ARTIKEL 7.....	10
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	10
ARTIKEL 8.....	10
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	10
ARTIKEL 9.....	12
BEOORDELING, I.V.M. SALARISVASTSTELLING	12
ARTIKEL 10.....	12
PLOEGDIENSTTOESLAG.....	12
ARTIKEL 11.....	13
INCONVENIËNTTOESLAG	13
ARTIKEL 12.....	13
VERSCHOVEN UREN.....	13
ARTIKEL 13.....	14
AFWIJKENDE DIENSTEN	14
ARTIKEL 14.....	14
OVERWERK	14
ARTIKEL 15.....	15
CONSIGNATIE.....	15
ARTIKEL 16.....	15
FEESTDAGEN	15
ARTIKEL 17.....	15
VERZUIM EN VERLOF, PREPENSIONERING	15
ARTIKEL 18.....	17
PARTIËLE LEERPLICHT	17
ARTIKEL 19.....	17
VAKANTIE	17
ARTIKEL 20.....	20

VAKANTIETOESLAG	20
ARTIKEL 21.....	20
GRATIFICATIE	20
ARTIKEL 21A.....	20
RESULTATENDELING	20
ARTIKEL 22.....	20
UITKERING BIJ OVERLIJDEN	20
ARTIKEL 23.....	21
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	21
ARTIKEL 24.....	22
PERSONEELVERTEGENWOORDIGING	22
ARTIKEL 25.....	22
PENSIOEN	22
ARTIKEL 26.....	23
VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING.....	23
ARTIKEL 26A.....	23
WIJZIGING BELONING IN RUIL VOOR VERGOEDING VAN VAKBONDSCONTRIBUTIE	23
ARTIKEL 27.....	23
TUSSENTIJDSE WIJZIGING	23
ARTIKEL 28.....	24
DUUR DER OVEREENKOMST	24
BIJLAGE A FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJSTEN	25
BIJLAGE B GROEPSINDELING.....	27
BIJLAGE C1 SALARISTABELLEN.....	28
BIJLAGE C2 AFLEIDINGSPERCENTAGE JEUGDSALARISSEN	28
BIJLAGE D REGELING TOESLAG EN ONAANGENAAM WERK	29
BIJLAGE E CONSIGNATIEREGELING TECHNISCHE DIENST MEELFABRIEK DE VLIJT	30
BIJLAGE F BEGELEIDING ZIEKTEVERZUIM EN OPSTELLEN PLAN VAN AANPAK	31
BIJLAGE G WETTEKST BURGERLIJK WETBOEK.....	32
BIJLAGE H REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE VOOR WERKNEMERS WERKZAAM BIJ MENEBA	40
BIJLAGE I PROTOCOLAFSPRAKEN CAO 2014-2017.....	42

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Meneba Wormerveer B.V. te Wormerveer

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2014 tot 1 april 2017.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever:
de contractant ter ene zijde;
2. vakvereniging:
de contractant ter andere zijde;
3. werknemers:
de werkne(e)m(st)ers in dienst van de werkgever voorzover hun salaris wordt vastgesteld volgens de bepalingen van deze overeenkomst en wier functies zijn opgenomen in de bijlage bij deze CAO als bedoeld in artikel 7;
4. losse werknemers:
de werknemers, die worden aangenomen voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke aard dan wel voor een beperkte tijdsduur, een en ander gedurende ten hoogste 6 maanden;
5. personeelsvertegenwoordiging:
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel de betrokken commissies uit de ondernemingsraad;
6. periode:
de door de werkgever voor elk jaar vast te stellen boekhoudkundige betalingsperiode van 4 weken;
7. a. periodesalaris:
de in de bijlage van deze overeenkomst vermelde bedragen per periode van 4 weken;
- b. periode-inkomen:
periodesalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 6, voor gedeelten van een periode naar evenredigheid berekend.

NB:

De in deze CAO overeengekomen regelingen voor gehuwde werknemers zullen in het algemeen ook van toepassing zijn op werknemers die een duurzaam samenlevingsverband zijn aangegaan in een met het huwelijk gelijk te stellen relatie.

Artikel 2

Verplichtingen van de partijen

1. Partijen verbinden zich generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 28 van deze overeenkomst en deze te goeder trouw na te komen.
2. Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De vakvereniging verbindt zich nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien - voor zover dit redelijkerwijs van de vakvereniging kan worden verlangd - de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.
4. De vakvereniging zal bevorderen, dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, als bedoeld in artikel 4, lid 8.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
2. De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met partijen ter andere zijde in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers

voortvloeiende gevolgen te regelen.

3. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie / VHP gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging. Het aantal werknemers alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
4. De werkgever verbindt zich in zijn onderneming geen werkzaamheden op te dragen aan ingeleende arbeidskrachten, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad.
5.
 - a. In het kader van een op de continuïteit van de onderneming gericht beleid stelt de werkgever zich ondermeer ten doel om aandacht te schenken aan de kwantiteit en kwaliteit van de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal de betrokken ondernemingsraad, alsmede tweemaal per jaar de vakorganisaties, informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden geschonken aan belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie van de onderneming en aan investeringen die duidelijke gevolgen voor de kwantiteit en kwaliteit van de werkgelegenheid kunnen hebben. Tijdens bovenstaande gesprekken zullen de vakorganisaties eveneens worden geïnformeerd over de onderwerpen milieu-aspecten, veiligheid, gezondheid en welzijn.
 - c. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken werknemersorganisaties en de betrokken ondernemingsraad.
 - d. De werkgever zal bij ontstaan van vacatures binnen Meneba de werknemers tijdig de gelegenheid geven hiernaar te solliciteren. De werkgever zal bij de vervulling van vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan vrouwen.
 - e. De werkgever zal teneinde het inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures melden c.q. afmelden bij het desbetreffende CWI.
 - f. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen treffen.
 - g. De werkgever zal de ondernemingsraad minimaal tweemaal per jaar informeren over verricht overwerk, onverminderd de noodzaak om, indien naar de mening van de werkgever in belangrijke mate overgewerkt zal moeten worden, hieromtrent tijdig overleg met de ondernemingsraad te plegen.
 - h. De werkgever zal in het kader van het totale personeelbeleid, met name ook in het kader van zijn reïntegratiebeleid, aandacht schenken aan de tewerkstelling van gehandicapten, alsmede andere werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij zal de werkgever in de eerste plaats rekening moeten houden met de eigen werknemers welke hun oorspronkelijke functie wegens medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen. Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verbandhoudend met de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter. In dit kader zal ook worden bekeken welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen. Over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter zal tijdens de halfjaargesprekken ook aan de vakorganisaties worden gerapporteerd en kan zo nodig nader worden besproken.
 - i. De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Voorts is ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten in overleg met de O.R. een procedure ontwikkeld waarbij onder meer een vertrouwenspersoon kan worden aangewezen.
6. Deeltijdwerk
 - a. Deeltijd is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus. Een verzoek van een werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen wordt in beginsel gehonoreerd tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd.
 - b. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer. Indien het verzoek wordt afgewezen dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden.
 - c. De vakvereniging ontvangt jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd is en het aantal afgewezen verzoeken voorzien van de bijbehorende motivatie.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle door hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht, om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede-verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft, te houden aan de in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde dienstroosters.
6. Indien de werkgever dit, zoveel mogelijk na overleg met de personeelsvertegenwoordiging of althans een of meer leden daarvan, noodzakelijk oordeelt, zal de werknemer ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. Het is de werknemer, op straffe van ontslag, indien de werkgever daar schriftelijk bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
8. De werknemer is indien de werkgever dit verzoekt, verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
10. De werknemer dient t.o.v. een collega zich te onthouden van gedragingen waarvan deze duidelijk laat blijken, en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ervaart als een ongewenste intimiteit.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een gelijke proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste twee jaar maximaal twee maanden. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar en voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin het einde niet op een kalenderdatum is vastgesteld, geldt een proeftijd van 1 maand. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW, tenzij hier uitdrukkelijk van is afgeweken.
3. De dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. De dienstbetrekking voor een vooraf bepaalde termijn dient hetzij schriftelijk te worden overeengekomen, hetzij schriftelijk aan de betreffende werknemer te worden bevestigd.
4. De dienstbetrekking van losse werknemers - voor zover niet vallende onder lid 3 van dit artikel - kan zowel door de werkgever als door de werknemer worden beëindigd met een opzeggingstermijn van 1 dag tegen elke dag der kalenderweek. Ten aanzien van losse werknemers in dit lid bedoeld, is het in artikel 670 lid 1 en 3 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde niet van toepassing.

5. Ongeacht het bepaalde in de voorafgaande leden eindigt de dienstbetrekking van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.
6. Het bepaalde in artikel 670 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
7. Indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door een der partijen wordt verbroken, zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan het bedrag van het salaris over de tijd, dat de dienstbetrekking had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft de volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 682 van het Burgerlijk Wetboek te vorderen. Met uitzondering van de vordering tot herstel der dienstbetrekking geldt hetzelfde wanneer een der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.
8.
 - a. Ingeval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan zal voor hem als leidraad gelden dat bij de aanzegging van het ontslag naast het bedrijfsbelang ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen zodat in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen voorzover het belang van de onderneming dit naar het oordeel van de werkgever toelaat. Behoudens wettelijke bepalingen en nadere overheidsvoorschriften berust de uiteindelijke beslissing ter zake bij de werkgever.
 - b. Ingeval de werkgever tot wederaanwerving van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voorzover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een half jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1.
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in dagdienst 40 uur per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag.
 - b. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in de twee-ploegendienst gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag.
 - c. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers in een drie-ploegendienst gemiddeld 40 uur per week.
2.
 - a. De normale werktijd voor werknemers in de dagdienst ligt tussen 06.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - b. De normale werktijd voor werknemers in de tweeploegendienst kan liggen tussen 05.00 en 24.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - c. In afwijking van het gestelde onder b. van dit lid geldt dat in verband met verlenging van de bedrijfstijd overeenkomstig het in overleg met betrokkenen ontwikkelde 'stuurlab' rooster door een drietal medewerkers van het laboratorium een rooster gewerkt wordt gedurende 7 dagen per week bestaande uit 2 x ochtenddienst, 2 x middagdienst en 2 x uitgeroosterd. De 2 uitgeroosterde diensten komen tot stand door de 5 daagse werkweek door te rekenen en 20 atvdagen en 1 snipperdag in te roosteren.
 - d. De normale werktijd voor werknemers in drie-ploegendienst wordt aangegeven door het op de betrokken werknemers van toepassing zijnde dienstrooster. Dit dienstrooster moet zodanig zijn vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 30 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag, met dien verstande dat iedere werknemer een ononderbroken rustperiode van 36 uur toekomt.

- e. In afwijking van het gestelde onder d. van dit lid geldt dat in verband met verlenging van de bedrijfstijd overeenkomstig het in overleg met alle betrokkenen ontwikkelde '7 min' rooster door een beperkt aantal werknemers van iedere ploeg twee diensten worden gewerkt tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur. Voor deze diensten worden gedurende de daarop volgende week twee andere diensten uitgeroosterd.
3. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever voor de volgende kalenderweek vastgestelde werktijdregeling. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan na overleg met de personeelvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover met de werkgever overleg te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft, dat arbeid op zondag moet worden verricht zal de werkgever overleg met de vakvereniging plegen.
 4. Werknemers van 60 jaar of ouder hebben recht op 66 uur extra vakantie.
 - d. de beperking van de arbeidsduur wordt in overleg met de leiding van het bedrijf voor een tijdvak van tenminste 6 perioden in een schema vastgelegd;
 - e. de vrije uren moeten in overeenstemming met het overeengekomen schema worden opgenomen. Maken de betrokken werknemers wegens arbeidsongeschiktheid of vrijwillig geen gebruik van deze uren, dan vervalt hun aanspraak hierop. Deze aanspraak zal in geen geval door uitbetaling in geld mogen worden vervangen;
 - f. de extra vrije uren zullen geen invloed hebben op de pensioengrondslag, de hoogte van de vakantietoeslag, de hoogte van de gratificatie, het inkomen bij ziekte en de aanvulling op een eventuele uitkering op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Arbeidsduurverkorting

Werknemers in de dagdienst ontvangen 104 uur / 13 dagen arbeidsduurverkorting op jaarbasis.

Werknemers in de 2- 3-en 7 min ploegendiensten ontvangen 136 uur/ 17 dagen arbeidsduurverkorting op jaarbasis.

Bij 4 weken aaneengesloten ziekte vervalt het recht op de over die periode opgebouwde arbeidsduurverkorting. De wijze waarop de arbeidsduurverkorting is gerealiseerd is nader tussen partijen vastgelegd. De arbeidsduurverkorting van werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt naar rato berekend.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkklassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage A bij deze overeenkomst zijn opgenomen.
 b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en gebaseerd op het aantal functie jaren. De leeftijds- en functie jaren schaal zijn opgenomen in bijlage D bij deze overeenkomst.
 c. Bijlage A en D worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
2. Aan iedere werknemer wordt door de leiding van de vestiging, c.q. het bedrijf waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is ingedeeld, alsmede van de functieomschrijving en de functiegroep waarin die functie is ondergebracht.
3. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef, naast hogere chef, of de afdeling Personeelzaken). De leiding van het bedrijf bevestigt de werknemer de datum van ontvangst van diens bezwaar.
4. Indien langs de in punt 3 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakverenigingsdeskundigen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij functiedeskundigen van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW aanwezig zijn. De functie-deskundigen van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de leiding van het bedrijf.
5. De uitspraak van de deskundigen van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en vakvereniging zal na overeenstemming bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen dan zal de groepsindeling van de betrokken functionaris aan de paritaire beleidsinstanties voorgelegd worden.
6. Voor een niet georganiseerde werknemer bestaat de mogelijkheid een beroep te doen op de HR afdeling, die geen beslissing neemt dan nadat overleg heeft plaatsgevonden met de deskundige van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

Werknemers op wie de functie jaren schaal van toepassing is.

1. a. Deze werknemers ontvangen het periodesalaris bij 0 functie jaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
 b. Het periodesalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een periodiek zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van de eerste periode van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 7 daaraan voorafgaande perioden in dienst van de werkgever is.
 c. Herziening van de periodesalarissen op andere tijdstippen dan onder b genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep, c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.
2. a. Indien, in afwijking van het in lid 1a bepaalde, aan de werknemer een periodesalaris behorende bij één of meer periodieken is toegekend, zal de eerstvolgende periodiek eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1b.
 b. Ligt in geval van bevordering zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel, tussen die bevordering en de daaraan volgende periode waarin 1 januari valt een termijn van minder dan 7 perioden, dan kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de eerstvolgende periodiek 13 perioden later plaatsvinden dan met ingang van de periode waarin 1 januari volgend op de bevordering valt.

Werknemers op wie de leeftijdsschaal van toepassing is.

3. Deze werknemers ontvangen het periodesalaris behorende bij hun leeftijden bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal.

Leertijd

4. a. Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere functiegroep, c.q. lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt gedurende 4 perioden. Deze termijn kan na overleg met de betrokken werknemer worden verlengd met ten hoogste 3 perioden.
- b. De werknemer die met het oog op overplaatsing in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd kan na daartoe gepleegd overleg met de betrokken werknemer worden bepaald op 4 perioden, en kan zonodig, eveneens na overleg met de betrokken werknemer, worden verlengd met ten hoogste 3 perioden.

Functionele overplaatsing

5. Bij indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is, bedraagt de verhoging van het periodesalaris de helft van het verschil tussen de periodesalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.

De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b voor werknemers op wie de functiejaarschaal van toepassing is.

6. a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is bedraagt de verlaging van het periodesalaris de helft van het verschil tussen de periodesalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b voor werknemers op wie de functiejaarschaal van toepassing is.
- b. Werknemers die echter door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, c.q. salarisschaal worden zoveel functiejaars in de lagere schaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke periodesalaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien voor werknemers die voor terugplaatsing langer dan 1 jaar in de oorspronkelijke functiegroep geplaatst zijn geweest, deze functiejaarsaankomst daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven met ingang van de periode volgend op die waarin de terugplaatsing is geschied. Deze toeslag maakt geen deel uit van het periodesalaris, en stijgt niet mede met verhoging van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met één vijfde deel van elke initiële verhoging van de salarisschalen met een maximum van 1% van het dan voor hem geldende periodesalaris. Tevens vindt afbouw plaats bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, waarbij de toeslag evenveel wordt verminderd als het periodesalaris stijgt.
- c. Werknemers die om bedrijfsredenen in een lagere functiegroep worden geplaatst en die de leeftijd van 55 jaar respectievelijk 50 jaar, maar dan onder de voorwaarde dat zij tenminste 10 jaar een functie hebben vervuld, hebben bereikt, behouden het oorspronkelijk functiesalaris eventueel inclusief ploegentoeslag. Werknemers in ploegendienstfuncties, die onder deze terugplaatsingsregeling vallen, dienen beschikbaar te zijn voor gelijk-waardige ploegendienstfuncties.

Functiewaarneming

7. Werknemers die een functie in opdracht van de werkgever volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming ten minste 1 dienst geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn periodesalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van de in lid 5 van dit artikel bepaalde verhoging.

Diversen

8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het periode inkomen met een evenredig deel verminderd.
9. Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen het brutoloon te verlagen ten gunste van door de werkgever aan de werknemer aangeboden alternatieve arbeidsvoorwaarden.

Artikel 9

Beoordeling, i.v.m. salarisvaststelling

Functiegroepen 8 t/m 11:

- a. Bij een beoordeling met de kwalificatie 'zeer goed' wordt de periodieke verhoging, zoals in art. 8, lid 1b vermeld, vermeerderd met 50%.
- b. Bij een beoordeling met de kwalificatie 'uitstekend' wordt de periodieke verhoging, zoals in art. 8, lid 1b vermeld, vermeerderd met 100%.
- c. Indien na het toepassen van de vorige leden het periodesalaris uitkomt boven het eindsalaris, geldt voor de betrokken werknemer het eindsalaris van de desbetreffende functiegroep.

Artikel 10

Ploegdiensttoeslag

1. De werknemers, die volgens dienstrooster arbeid in ploegdienst verrichten ontvangen daarvoor een toeslag.
2. In de twee-ploegdienst bedraagt de toeslag:
 - a. op maandag t/m vrijdag van 0 - 24 uur in:
 - de ochtenddienst 8,0 % van het periodesalaris;
 - de middagdienst 18,0 % van het periodesalaris;
 - hetgeen overeenkomt met gemiddeld 13,0 % van het periodesalaris over een volle periode, voor gedeelten van een periode naar evenredigheid berekend.
 - b. Werknemers die volgens het zogenaamde 'stuurlab' rooster werken, ontvangen een toeslag van 26,5 % van het periodesalaris.
3. In de drie-ploegdienst bedraagt de toeslag:
 - a. op maandag t/m vrijdag van 0 - 24 uur in:
 - de ochtenddienst 8,0 % van het periodesalaris;
 - de middagdienst 18,0 % van het periodesalaris;
 - de nachtdienst 32,5 % van het periodesalaris.
 - b. op zaterdag van 0-24 uur: 50,5% van het periodesalaris.
 - c. De onder a en b van dit lid vermelde percentages per gewerkt uur komen samen overeen met gemiddeld 20,4 % van het periodesalaris over een volle periode, voor gedeelten van een periode naar evenredigheid berekend.
 - d. Werknemers die volgens het zogenaamde '7 min' rooster werken, ontvangen een toeslag van 30,5 % van het periodesalaris.
4. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden betaald in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegtoeslag wordt toegekend.
5.
 - a. Werknemers die door de bedrijfsleiding definitief worden overgeplaatst van de drie-respectievelijk tweeploegdienst naar een lager betaalde ploegdienst c.q. dagdienst behouden het geldsbedrag van hun oorspronkelijke ploegtoeslag gedurende de lopende en de daaraan volgende periode.
 - b. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 1, doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam geweest, dan wordt boven de onder a bepaalde tijdvakken nog uitbetaald:
 - gedurende 1 periode 90%
 - gedurende 1 periode 75%
 - gedurende 1 periode 60%
 - gedurende 1 periode 45%
 - gedurende 1 periode 30%
 - gedurende 1 periode 15%
 van het geldsbedrag van de oorspronkelijke ploegtoeslag bij overgang naar dagdienst danwel van het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe betaalde ploegtoeslag.
 - c. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 3, doch korter dan 5 jaren in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b genoemde termijnen steeds 1½ periode.

- d. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 5 jaren in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b genoemde termijnen respectievelijk:
 - 5 t/m 9 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 2 perioden;
 - 10 t/m 14 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 3 perioden;
 - 15 t/m 19 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 4 perioden;
 - 20 t/m 24 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 5 perioden;
 - 25 jaar en langer ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 6 perioden.
- e. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 10 jaren in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest en heeft hij de leeftijd van 50 jaar bereikt dan behoudt hij het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag bij overgang naar dagdienst dan wel het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe betaalde ploegentoeslag.
- f. Werknemers in ploegdienstfuncties die onder deze terugplaatsingsregeling vallen, dienen beschikbaar te zijn voor gelijkwaardige ploegdienstfuncties.
- g.
 1. Werknemers van 57,5 jaar en ouder genieten voorrang bij plaatsing in vacante dagdienst functies; hiertoe kunnen zij op hun verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. De ploegendiensttoeslag vervalt op het moment van overplaatsing. Over de ploegendiensttoeslag die gold voor de overplaatsing wordt de pensioenopbouw voortgezet.
 2. Werknemers in ploegdienst van 60 jaar en ouder kunnen zich op hun verzoek op een wachtlijst laten plaatsen voor een vervangende dagdienstfunctie, mits deze functie uiteraard beschikbaar is. Het op het moment van overplaatsing betaalde functiesalaris respectievelijk de betaalde ploegentoeslag zal worden gehandhaafd tot het moment van pensionering.
- h. Indien de werknemer van 55 jaar of ouder op verzoek van de werkgever uit de ploegendienst wordt geplaatst, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats.

Artikel 11

Inconveniëntentoeslag

In de bedrijven van de werkgever bestaat een regeling waarbij voor de uitvoering van per bedrijf vastgestelde werkzaamheden, die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht en/of extra vuil of zwaar zijn, een toeslag wordt betaald.

Over deze toeslag wordt geen enkele andere toeslag betaald.

De betreffende regeling is opgenomen in bijlage E van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12

Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten het dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden.
2. Verschoven uren worden per uur extra beloond met 0,329% van het periodesalaris, met dien verstande dat 0,658% wordt betaald, indien zij vallen op zaterdag tussen 6 en 24 uur en op maandag tussen 0 en 6 uur.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende indien
 - a. het werk niet eerder aanvangt dan des morgens 7 uur;
 - b. het werk niet later eindigt dan des avonds 18 uur;
 - c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde is de werkgever gerechtigd de uren door een werknemer gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, niet als verschoven uren te beschouwen in welk geval de werknemer:
 - a. met ingang van de dag van de overplaatsing beloond zal worden overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst;
 - b. voor elke overplaatsing -met uitzondering van terugplaatsing in dezelfde kalenderweek- een vergoeding ontvangt van 0,8% van het periodesalaris bij 0 functie- jaren in groep 7;
 - c. tenminste de ploegentoeslag zal ontvangen die hij verdient zou hebben indien hij de gehele kalenderweek volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster, waarbij de dienst die op vrijdag voorafgaande aan de overplaatsing, normaal voor de komende week had kunnen worden verwacht bepalend is, had gewerkt.
5. Over verschoven uren als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

Artikel 13

Afwijkende diensten

Voor de wisselende ochtend/late dagdienst, zoals deze is vastgesteld voor de afdelingen expeditie en afzackerij export van de meelfabriek "De Vlijt" zal een toeslag worden betaald ter grootte van 4% van het periodesalaris. Eventuele toeslagen ex artikel 10 en 11 zijn op werknemers die volgens dit dienstrooster werken niet van toepassing.

Artikel 14

Overwerk

1. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.
2. Overwerk zal zo veel mogelijk worden beperkt, doch het is voor de werknemers verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken. Deze verplichting geldt niet voor werknemers ouder dan 55 jaar.
3.
 - a. Indien het door productiepersoneel te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hierover vooraf overleg plegen met de personeelvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover met de werkgever van gedachten te wisselen.
 - b. Op zondagen en op feestdagen als bedoeld in artikel 16 lid 1 zal niet worden gewerkt, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden. Indien in productieafdelingen op zondag of op een feestdag als bedoeld in artikel 16 lid 1 moet worden gewerkt, zal de werkgever een beslissing nemen na overleg met de vakvereniging. De werkgever zal ernstig rekening houden met op levensbeschouwing gegronde bezwaren van werknemers tegen het werken op zon- en algemeen erkende christelijke feestdagen.
4. Overuren zullen indien de werknemer dit wenst door werkverlet worden ingehaald op tijdstippen waarop naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang dit toelaat.

De werknemer dient telkens aan het einde van betaalperiode 3, 6, 9 en 13 een keuze kenbaar te maken bij de afdeling Personeelszaken op welke wijze hij zijn overuren wenst op te nemen. De keuzemogelijkheid is:

- opname in geld;

Aan het begin van iedere bovengenoemde periode wordt het saldo op nul gesteld.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt niet als overwerk:
 - a. een kwartier of minder per dag;
 - b. voor werknemers, die werk verrichten in afdelingen, waar variabele werktijden gelden, is geen overwerk mogelijk van maandag t/m vrijdag van 08.00 uur tot 18.00 uur;
 - c. werk hetwelk wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 13, 14 en 15.
6. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk daardoor genoodzaakt wordt één of meer extra gangen naar de fabriek te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding van:
 - 0,8% van het periodesalaris bij 0 functie jaren in groep 7, indien dit plaats vindt op maandag 06.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur;
 - 1,2% van het periodesalaris bij 0 functie jaren in groep 7 indien dit plaats vindt op zaterdag 00.00 uur - 06.00 uur;
 - 1,4% van het periodesalaris bij 0 functie jaren in groep 7 indien dit plaats vindt tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.
7. Overwerk wordt naast en boven het doorbetaalde periodesalaris per uur beloond met:
 - a. 0,987% van het periodesalaris met dien verstande dat
 - b. 1,316% van het periodesalaris wordt betaald, indien het verricht wordt tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, of op een niet op zondag vallende feestdag.
8. De zondagen en de feestdagen als bedoeld in artikel 16 lid 1 worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.

9. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.
10. a. De werknemer, die voorafgaande aan zijn normale dagdienst overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van die dagdienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in lid 7 van dit artikel is geregeld evenzovele uren verzuim (slaapuren) met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt.
 b. Slaapuren kunnen alleen worden opgenomen tussen begin en einde van de dienst, volgende op het overwerk.
 c. Als het overwerk begint op of na 6.00 uur des ochtends ontstaat geen recht op slaapuren.
11. Indien deeltijdwerkers binnen de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6 in een betalingsperiode van 4 weken meer uren werken dan op periodebasis in de individuele arbeidsovereenkomst werd overeengekomen zullen deze extra uren worden uitbetaald tegen 125%. Dit ter compensatie van het feit dat over deze extra uren geen vakantierechten worden opgebouwd en geen vakantietoeslag en gratificatie worden toegekend.

Artikel 15

Consignatie

In het bedrijf van de werkgever bestaat een consignatieregeling. De consignatieregeling is verplicht voor de werknemer die na 22 april 1990 in dienst is getreden of in dienst treedt. De werknemer die voor 22 april 1990 in dienst is getreden dient de keus te maken of de verplichting ook op hem van toepassing zal zijn. Indien gekozen is voor de verplichte toepassing kan later op deze beslissing niet worden teruggekomen. De betreffende regeling is opgenomen in bijlage F van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 16

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
- a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, t.w. nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en de beide kerstdagen.
 - b. de Koningsdag, alsmede de Bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal in de vijf jaar (lustrumjaren).
2. Indien op een feestdag, als bedoeld onder lid 1 van dit artikel, wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 14, lid 7 bepaalde. Indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, zal op een andere door de werkgever aan te wijzen dag evenzovele uren vrij worden gegeven met behoud van een evenredig deel van het periodesalaris. In dat geval worden de in artikel 14, lid 7 genoemde overwerkbeloningen verminderd met 0,658% van het periodesalaris per gecompenseerd uur vrijaf.

Artikel 17

Verzuim en verlof, prepensionering

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Onder partner wordt verstaan degene met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont en de werknemer dit bij de werkgever heeft gemeld.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een halve dag;
- b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
- c. bij bevalling van de echtgenote gedurende één dag;
- d. bij overlijden van de echtgenote (echtgenoot) of van een inwonend eigen kind of pleegkind, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- e. bij overlijden en/of begrafenis van één der ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voorzover deze kinderen niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen gedurende twee dagen;

- f. bij overlijden of begrafenis/ crematie van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen gedurende één dag;
 - g. gedurende een tijdsuur, door de werkgever, rekening houdende met plaatselijke omstandigheden vast te stellen, voor noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, behoudens in spoedgevallen, vooraf is meegedeeld;
 - h. gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hij hiervoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende 1 dag bij het 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - b. gedurende 1 dag bij huwelijk van ouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer
 - c. gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders van de werknemer;
 - d. gedurende twee dagen of diensten bij verhuizing van de werknemer indien deze een zelfstandig huishouden gaat voeren (maximaal éénmaal per jaar);
 - e. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer.
 3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent
 4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het salaris opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer;
 5. De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
 6. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
 7. Aan jeugdige niet-partieel leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan in diensttijd vallend vak- dan wel algemeen vormend onderwijs, 0,5 respectievelijk 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris worden gegeven.
 8. De werkgever zal werknemers voor hun pensionering in de gelegenheid stellen 5 dagen betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
 9. Aan werknemers, leden van devakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging –uitgezonderd plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen zal, mits daartoe het verzoek door de desbetreffende vakvereniging wordt gedaan, en voor zover het bedrijf zulks - ter beoordeling van de werkgever- toelaat, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van salaris worden gegeven.
 10. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daarbedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorgaande overleg voldoende;

- b. de verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen er bij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub a omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, mits hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. tenminste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale periode-inkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
11. In afwijking van het onder lid 10 bepaalde, zullen de betrokken werknemers in geval van vermindering van het aantal ploegen wegens bedrijfseconomische omstandigheden tijdens een periode van verkort werken hun laatstverdiende ploegentoeslag gedurende 13 weken behouden, voordat artikel 10, lid 5 zal worden toegepast.

Artikel 18

Partiële leerplicht

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het periodesalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal voor hem met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.
- d. 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.

Artikel 19

Vakantie

1. Vakantiejaar

Voor de vaststelling van het recht op vakantie loopt het vakantiejaar telkens van 1 januari t/m 31 december.

2. Duur van de vakantie

- a. Aan de werknemer met een langdurig dienstverband, dan wel bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, wordt extra vakantie toegekend volgens de hierna opgenomen schaal:
bij 10 t/m 14 volle dienstjaren of op 45-j. leeftijd 15,2 uur
bij 15 t/m 19 volle dienstjaren of op 50-j. leeftijd 22,8 uur
bij 20 t/m 24 volle dienstjaren of op 55-j. leeftijd 30,4 uur
bij 25 volle dienstjaren of op 58-j. leeftijd 38,0 uur
op 59-j. leeftijd 38,0 uur
- b. Jeugdigen die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, hebben per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 3 aaneengesloten kalenderweken en 13 diensten als snipperdagen.

3. Tijdstip indiensttreding en vakantie

De werknemer, die na het begin van de zevende periode van het lopende kalenderjaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor het eind van de zesde periode van het lopende kalenderjaar uit dienst is getreden heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde, voor elke periode dienstverband in het lopende vakantiejaar, recht op een evenredig deel van de vakantie.

4. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de helft van enige periode in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht met ingang van die periode in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt een werknemer die in de 2e helft van enige periode in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht met ingang van de navolgende periode in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband

korter dan één periode heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. **Tijdstip der vakantie**

- a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni tot en met september, waarbij de werkgever, het bedrijfsbelang in aanmerking nemend, zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer t.a.v. het tijdstip rekening zal houden.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de personeelvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
- c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 11 van dit artikel heeft verworven, die voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 13, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft, een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen, waarvan de data door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld.

6. **Snipperdagen**

- a. De snipperdagen worden als regel gegeven in het lopende vakantiejaar.
- b. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen onder welke in ieder geval de zogenaamde derde pinksterdag dient te vallen welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na instemming van de personeelvertegenwoordiging geschiedt.
- c. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen, dat het verzoek een bepaalde tijd tevoren bij hem moet zijn ingediend.

7. **Vakantie buiten het vakantiejaar**

- a. Indien de werknemer de vakantie- en snipperdagen waarop hij recht heeft niet heeft opgenomen voor de zevende periode van het volgende jaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten;
- b. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen. In afwijking hiervan behoudt de werknemer, die één jaar of langer volledig arbeidsongeschikt is geweest, zijn aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende één jaar van de periode van volledige arbeidsongeschiktheid en gedurende het jaar, voorafgaande aan bedoelde periode.

8. **Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. ziekte of arbeidsongeschiktheid;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. tegen zijn wil – anders dan tengevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
2. In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de

wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

3. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
 4. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 5. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 juni van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 17 lid 2B sub a, e en f gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk, uiterlijk na afloop van de vakantie of de snipperdag, mededeling te doen.
- c. De werkgever stelt na overleg met de werknemer vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingeval het onder a en b bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.

10. Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantiedagen alleen met instemming van de werknemer in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 12.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van het verlof zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Bij vorige werkgevers verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij met inachtneming van het bepaalde in lid 7, bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven doch niet in natura genoten opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

12. Doorbetaling van het periode-inkomen

- a. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris over de aaneengesloten vakantie van 3 kalenderweken en met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 10b geldt, dat voor elke vakantiedag wordt betaald een evenredig deel van het periode inkomen.
- b. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris over de snipperdagen en de dagen als bedoeld in lid 10a wordt voor elk volgens dienstrooster verzuimd uur een evenredig deel van het gedeerde periode-inkomen betaald, met dien verstande dat indien meer dan één van deze dagen op zaterdag wordt opgenomen over de tweede en volgende dagen de zaterdagtoeslag niet wordt doorbetaald.

13. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werkgever kan in overleg met de personeelvertegenwoordiging bepalen, dat de werknemers, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moeten indienen.
- b. Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie

heeft genoten zal, indien de werknemer is ontslagen op grond van een dringende reden dan wel zelf ontslag heeft genomen, de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het nog door hem aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

14. De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om af te wijken van artikel 636 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, hetgeen inhoudt dat er geen vakantiedagen zullen worden afgeboekt bij ziekte.

Artikel 20

Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie ontvangen de werknemers in de maand juni een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 13 maal het periode-inkomen, te berekenen als 104% van het aan de werknemers in de 5e periode van het lopende kalenderjaar betaalde periode-inkomen, voor gedeelten van dat jaar naar evenredigheid.
Voor vakvolwassen werknemers zal de vakantietoeslag per volledig vakantiejaar dienstverband minimaal het periodesalaris van functiegroep 4 met 8 functie jaren bedragen.
Voor jeugdige medewerkers zal op bovengenoemd minimum het gebruikelijke afleidingspercentage (bijlage D 3) worden losgelaten.
2. Bij het einde van het dienstverband wordt de te veel of te weinig betaalde vakantietoeslag verrekend.
3. Artikel 17, lid 2 van de Wet minimumloon/minimum vakantietoeslag blijft buiten beschouwing.
4. Over tijdvakken waarover de werknemer een uitkering op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt is de werkgever geen vakantietoeslag verschuldigd.

Artikel 21

Gratificatie

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft ontvangt in de maand december een gratificatie, groot 4,2% van 13 maal het periode-inkomen, te berekenen als 54,6% van het aan de werknemer in de 12e periode van het lopende kalenderjaar betaalde periode-inkomen.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de gratificatie naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

Artikel 21A

Resultatendeling

- a. De Ondernemingsraad en de bestuurder zullen in overleg jaarlijks een of meer doelstellingen vaststellen bij het behalen waarvan door de werkgever aan de werknemer een eenmalige uitkering van maximaal € 180,- bruto per jaar wordt uitgekeerd. De vakvereniging zal worden gevraagd in te stemmen met de tussen de ondernemer en ondernemingsraad gemaakte afspraken.
- b. De regeling waarbij een bonus van € 180,- bruto wordt uitgekeerd indien het ziekteverzuim collectief niet meer bedraagt dan 5%, (werknemers langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt niet meegerekend), vervalt bij de inwerkingtreding van de onder sub a vastgestelde doelstelling(en).

Artikel 22

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer, die minimaal 1 jaar in dienst is geweest en de leeftijd van 65 jaar nog niet had bereikt overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterende deel van de periode van overlijden, daarnaast zal een uitkering ineens verstrekt worden ter grootte van drie periode-inkomens.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt, ingevolge de WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen en voorzover deze meerderjarig zijn alleen als zij financieel afhankelijk waren van het inkomen van de werknemer.

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten periodesalaris, vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en eventuele vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

2. Collectieve ongevallenverzekering.

Ten behoeve van haar werknemers, die de AOW gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, heeft de werkgever een collectieve ongevallen verzekering gesloten, die onder de in de polis genoemde voorwaarden voorziet in de volgende uitkeringen naast en boven de in lid 1 bedoelde en/of eventuele andere wettelijke uitkeringen:

ingeval van overlijden tengevolge van een ongeval van een werknemer een uitkering ineens van 3 x zijn jaarinkomen aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van lid 1 en ingeval van blijvende volledige invaliditeit tengevolge van een ongeval van een werknemer een uitkering ineens van 2 x zijn jaarinkomen aan hemzelf met een proportionele aftrek ingeval van blijvende niet volledige invaliditeit. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan 13 x het periode-inkomen van de werknemer in het betreffende kalenderjaar, vermeerderd met vakantietoeslag en gratificatie.

Artikel 23

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2.
 - a. In het eerste ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, gedurende de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand tot 90% worden aangevuld.
 - b. In het tweede ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, tot 70% worden aangevuld.
3. Indien in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeidstherapeutische basis) gewerkt wordt, zal het volledige periode-inkomen worden doorbetaald.
4. Met ingang van 1 januari 2006 wordt nieuwe wetgeving met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van kracht, te weten de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:
 - a. regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA);
 - b. een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80% (WGA);
 - c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
 - a. IVA
Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het periode-inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het periode-inkomen. Indien vast staat dat de werknemer al in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA condities voldoet zal het inkomen direct tot 100% worden aangevuld.
 - b. WGA
Het (nieuwe) periode-inkomen van de werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, wordt gedurende het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het (oude) periode-inkomen.
 - c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%
De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt op zijn (nieuwe) periode-inkomen een aanvulling van:
 - 90% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het derde jaar;
 - 80% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vierde jaar;
 - 70% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vijfde jaar;
 - 60% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zesde jaar;

- 50% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zevende jaar.
- d. De aanvulling vindt plaats tot maximaal het periode- inkomen dat de werknemer verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid.
5. Werkgever zal de arbeidsongeschikte werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen zijn restverdiencapaciteit volledig te benutten. Indien dit niet mogelijk is zal overleg plaatsvinden tussen CAO-partijen.
 6. Indien er minder dan 50% van de verdiencapaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.
 7. Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers passend werk intern te vinden. Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever re-integratieactiviteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.
 8. Indien de werknemer zonder uitstel een second opinion als bedoeld in artikel 7:629a BW aanvraagt bij het UWV in verband met een verschil van inzicht over de verhindering van de werknemer om bedongen arbeid of andere passende arbeid te verrichten, zal de werkgever tot de uitspraak op de gevraagde second opinion, maar maximaal gedurende 3 betalingsperioden, het periode- inkomen volledig doorbetalen. In afwijking van lid 2 zal in dit geval in het eerste ziektejaar maximaal 9 perioden het periode-inkomen tot 100% worden aangevuld en minimaal 4 betalingsperioden tot 80% worden aangevuld.
 9. Indien tot beëindiging dienstverband wordt overgegaan omdat er geen passend werk beschikbaar is, zal er eerst overleg plaatsvinden met de belangenbehartiger van werknemer.
 10. Het streven van zowel werkgever als werknemer is er op gericht het verzuim bij Meneba Wormerveer B.V. te beperken tot 5%. De in lid 2a genoemde aanvullingsbepaling is ook gebaseerd op dit verzuimniveau. Indien het verzuimpercentage in enig jaar hoger is dan 5% zal met de OR overleg worden gevoerd over maatregelen om het verzuim te doen dalen. Indien het verzuimpercentage in enig jaar hoger is dan 7% zal overleg worden gevoerd met de vakvereniging over maatregelen om het verzuim te doen dalen, waarbij mede de aanvullingsbepaling van lid 2 in dit overleg zal worden begrepen.
 11. In die gevallen waarin toepassing van dit artikel tot individueel onvoorziene onbillijke situaties leidt, kan de werkgever hiervan afwijken.
 12. Werkgever zal aan de werknemer een mogelijkheid bieden deel te nemen aan een WGA-hiaat verzekering. De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer.

Artikel 24

Personeelsvertegenwoordiging

Het geregelde overleg tussen werkgever en werknemers m.b.t.de arbeid in de onderneming en de toepassing der arbeidsvoorwaarden zal plaats vinden door middel van personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 25

Pensioen

- a. Bij de werkgever geldt een bij het Molenaars Pensioenfonds ondergebrachte pensioenregeling, waaraan de deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement. Een ANW/arbeitsongeschiktheid/excedent pensioenregeling is ondergebracht bij de Nationale Nederlanden.

De tussen CAO-partijen afgesproken bijdrage van de werknemer bedraagt vanaf 1 januari 2014 4,5% van het salarisgedeelte tot de eigen bijdragegrens zoals vermeld in het pensioenreglement en kan jaarlijks met maximaal 1%-punt worden verhoogd tot uiteindelijk de bijdrage Molenaarspensioenfonds wordt bereikt. Per 1-1-2015 is dat bij een opbouw van 1,872% een eigen bijdrage van 15,01%.
- b. Over het salarisgedeelte boven de reglementaire eigen bijdragegrens (per 1-1-2015 € 51.976,-) wordt een gelijke bijdrage geheven zodra de overeengekomen deelnemersbijdrage meer dan 5% bedraagt. Van de jaarlijks te verwachten pensioenlast komt in principe 2/3 ten laste van de werkgever en 1/3 voor rekening van de werknemer. Jaarlijks wordt tijdens het CAO-overleg de bijdrage van de werknemer vastgesteld met inachtneming van het vorenstaande.

Artikel 26

Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever is bereid ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming een aantal hieronder volgende faciliteiten te verschaffen, onder voorwaarden dat:
 - de hierop betrekking hebbende activiteiten uitsluitend en alleen gericht zijn om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging die partij zijn bij deze CAO en hun leden en tussen deze leden onderling;
 - deze activiteiten geen afbreuk doen aan het functioneren van het vertegenwoordigend overleg, met name de ondernemingsraad;
 - door deze activiteiten de normale voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
2. Iedere vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen wie van hun leden deel uitmaakt van het bestuur van de betrokken bedrijfsledengroep, alsmede van eventuele mutaties in bestuursfuncties.
3. De hiervoor genoemde faciliteiten betreffen:
 - a. het gebruik maken van publicatieborden voor het doen van zakelijke mededelingen, teneinde een goede communicatie mogelijk te maken tussen de in lid 2 bedoelde besturen en de leden van de vakorganisaties;
 - b. beschikbaarstelling -als regel buiten werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. voor zover vergaderingen en activiteiten binnen de werktijd dienen plaats te vinden zal, in dien noodzakelijk, aan bestuursleden van de genoemde bedrijfsledengroep tezamen maximaal 50 uur per jaar per 100 CAO-werknemers ter beschikking worden gesteld.
In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg dienen plaats te vinden met de werkgever.
4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in het bestuur van de bedrijfsledengroep vervullen niet op grond daarvan benadeeld worden in hun positie en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven zullen worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die geen vakbondsfunctie vervullen.
5. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bijvoorbeeld bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

Artikel 26 A

Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie

De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon ten behoeve van de vakbondscontributieregeling. In dit kader kan door de werknemer de gratificatie als financiering worden gebruikt.

De bruto loonsverlaging werkt door in het brutoloon voor de sociale verzekeringen, het vakantiegeld en de pensioengrondslag.

De uitvoering van de regeling is neergelegd in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemer werkzaam bij Meneba. Dit reglement is als bijlage J bij deze arbeidsovereenkomst gevoegd.

Bovenstaande regeling vervalt per 1 januari 2014 met de wettelijk verplichte invoering van de werkkostenregeling. Werkgever zal bij de aanwending van de fiscale regeling zorg dragen voor een evenredige spreiding over de werknemers.

Artikel 27

Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is, redelijkerwijze aan de bepalingen dezer overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg op dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen beide partijen verschil van mening bestaat over de vraag, of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke

uitspraak partijen zal binden.

3. Indien het overleg als bedoeld in lid 1 niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na een beslissing van de Stichting van de Arbeid als bedoeld in lid 2 van dit Artikel, waarin wordt uitgemaakt, dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken) tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die de wijziging heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 28

Duur der overeenkomst

Deze overeenkomst vangt aan per 1 april 2014 en eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging vereist is, op 31 maart 2017.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Meneba Wormerveer B.V.
te Wormerveer

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht
Voorzitter

BIJLAGE A Functierangschikkinglijsten**bij de CAO voor Meneba Wormerveer B.V.****Functiegroep 3**

Kantinemedewerkster

Functiegroep 4

Hygiënedienst medewerker

Losserij bedieningsman

Leerling monteur

Functiegroep 5

Administratief assistente D

Losserij 1e bedieningsman

Telefoniste/receptioniste

Kantine assistente

Expeditie medewerker

Aankomend operator

Functiegroep 6

Administratief assistente E

Hygiënedienst 1^e medewerker

Export coördinator

Toastlijn bedieningsman

Operator A

Losserij assistent chef

Aankomend elektromonteur

Aankomend onderhoudsmonteur

Expeditie medewerker allround

Distributie planning medewerkster

Functiegroep 7

Expeditie coördinator

Magazijnmeester

Operator B

Controle bakker

Elektromonteur

Kwaliteitsdienst medewerk(st)er

Functiegroep 8

Allround operator

Elektro/elektronikamonteur (E/E)

Monteur Wtb

Onderhoudsmonteur

Export assistent(e)

Kwaliteitsdienst allround medewerk(st)er

Functiegroep 9

Allround monteur
Assistente telefonische verkoop
Chef hygiënedienst
Chef losselij
Assistente personeelszaken
Hoofd operator

Functiegroep 10

Management assistente
Chef expeditie
Commercieel medewerkster export
Plaatsvervangend molenaar
Plaatsvervangend chef MTD
Plaatsvervangend chef ETD

Functiegroep 11

Molenaar
Kwaliteitsdienst coördinator
Werkvoorbereider
Export medewerker
Administrateur
Salarisadministrateur

Functiegroep 12

Export medewerker declarant
Chef MTD
Chef ETD

Functiegroep 13**Functiegroep 14**

1^e Assistent controller

Functiegroep 15

Systeemprogrammeur
Chef distributie planning
Assistent hoofd TD

BIJLAGE B Groepsindeling**bij de CAO voor Meneba Wormerveer B.V. te Wormerveer**

GROEPSINDELING

<u>functiegroep</u>	<u>Punten G.M.64</u>
1	0 t/m 14,5
2	15 t/m 29,5
3	30 t/m 44,5
4	45 t/m 64,5
5	65 t/m 84,5
6	85 t/m 99,5
7	100 t/m 114,5
8	115 t/m 134,5
9	135 t/m 154,4
10	155 t/m 174,5
11	175 t/m 194,5
12	
13	
14	
15	

BIJLAGE C1 Salaristabellen

De salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd:

- Per periode 4-2014 worden de salarisschalen met 0,5% verhoogd.
- Vanaf 1 april 2015 zal een salarisverhoging worden gevolgd conform Graan cao tot einde looptijd (1 april 2017).

Salaristabel ingaande 01-04-2014 (t.o.v. 1-4-2013 verhoogd met 0,5%)

Per.	Functie roep															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	1735	1760	1773	1800	1846	1919	2006	2124	2269	2438	2662	2867	3014	3147	3336	
1	1747	1773	1791	1825	1883	1960	2051	2171	2321	2496	2731	2938	3097	3251	3448	
2	1764	1789	1812	1850	1918	1996	2090	2214	2374	2560	2805	3014	3178	3355	3560	
3	1775	1810	1833	1883	1956	2032	2134	2261	2426	2618	2873	3092	3263	3459	3672	
4	1792	1829	1860	1917	1986	2074	2176	2306	2479	2679	2942	3167	3343	3563	3784	
5	1810	1855	1887	1952	2026	2111	2219	2353	2535	2742	3013	3244	3424	3660	3892	
6	1827	1881	1917	1981	2059	2147	2259	2404	2587	2800	3087	3322	3507	3769	4002	
7	1846	1907	1950	2013	2093	2188	2300	2445	2640	2857	3157	3395	3589	3872	4110	
8		1936	1975	2049	2133	2226	2343	2480	2679	2917	3224	3473	3671	3975	4221	
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2965	3282	3547	3753	-	-	
								Zeer	goed	2537	2755	3060	3402			
								Uitstek	end	2591	2829	3156	3520			

BIJLAGE C2 Afleidingspercentage jeugdsalarissen

Jeugdsalarissen in % van de 0 - lijn

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50%	50%	50%	X	X	X	X	X	X	X	X
	55%	55%	55%	X	X	X	X	X	X	X	X
16	60%	60%	60%	X	X	X	X	X	X	X	X
	65%	65%	65%	65%	75%	X	X	X	X	X	X
17	70%	70%	70%	70%	80%	X	X	X	X	X	X
	75%	75%	75%	75%	85%	83%	X	X	X	X	X
18	80%	80%	80%	80%	89%	86%	X	X	X	X	X
	85%	85%	85%	85%	92%	89%	86%	X	X	X	X
19	90%	90%	90%	90%	96%	92,5%	88%	X	X	X	X
	95%	95%	95%	93%	97%	93%	89%	X	X	X	X
20	100%	100%	100%	98%	98%	95%	91%	86%	X	X	X
	X	X	X	99%	99%	96%	92%	88%	X	X	X
21	X	X	X	100%	100%	97%	94%	90%	X	X	X
	X	X	X	X	X	98%	95%	92%	88%	86%	86%
22	X	X	X	X	X	100%	97%	94%	90%	88%	88%
	X	X	X	X	X	X	99%	95%	91%	90%	90%
23	X	X	X	X	X	X	100%	97%	93%	92%	92%
	X	X	X	X	X	X	X	99%	95%	94%	94%
24	X	X	X	X	X	X	X	100%	97%	96%	96%
	X	X	X	X	X	X	X	X	98%	98%	98%
25	X	X	X	X	X	X	X	X	100%	100%	100%

BIJLAGE D Regeling toeslag en onaangenaam werk

Toeslagen voor werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht en/of extra vuil of zwaar zijn.
Onderstaande toeslagen gelden per periode 1- 2011 , en zullen worden verhoogd overeenkomstig iedere initiële verhoging van de schaalsalarissen.

Omschrijving	Brutotoeslag in euro's per keer/ per uur	Motivering
Schoonmaken filterkast in lostoren of in Silo 'Koornaar'	9,18 per keer	Stoffig, (huidirriterend) en benauwd; gebruik van persoonlijk(e) beschermingsmiddel(en) noodzakelijk.
Schoonmaken filterkast in silo 'Europa' en palletsilo	5,51 per keer	Stoffig (huidirriterend) en benauwd; gebruik van persoonlijk(e) beschermingsmiddel(en) noodzakelijk.
Schoonmaken en lossteken kaar of silo in reiniging, bloemsilo of expeditie, bloembulktanks. Werkzaamheden in ketelhuis in ketel.	4,60 per uur	Stoffig, benauwd en zwaar, gebruik van persoonlijk(e) beschermingsmiddel(en) noodzakelijk.
Retourproducten en afval storten.	0,81 per uur	Stoffig, zwaar en lawaaiig; gebruik van persoonlijk(e) beschermingsmiddel(en) noodzakelijk.
Beladen containers met zakgoed (ten dele handmatig).	4,53 per uur	Stoffig, benauwd en zwaar.
Meeltrekken export (3-hoog).	0,81 per uur	Continue productie en plaatsgebonden.
Gassen	3,68 per uur	Tijdens het uitvoeren in afdeling aanwezig, gebruik van gasmasker noodzakelijk.
Werken met polyester/styreendamp (timmerlieden).	3,68 per uur	Tijdens het uitvoeren in afdeling aanwezig, gebruik van gasmasker noodzakelijk.
Onaangename werkzaamheden e.d. (door bedrijfsleiding te bepalen)	0,81 per uur	Stoffig, benauwd, vuil, zwaar e.d.

BIJLAGE E Consignatieregeling Technische Dienst Meelfabriek De Vlijt

bij de CAO voor Meneba Wormerveer B.V. te Wormerveer

1. Consignatie

Er is sprake van consignatie wanneer de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar dient te houden.

2. Verplichting

- a. Consignatiedienst is verplicht voor de voor storingsdienst oproepbare medewerkers van de technische dienst die na 22 april 1990 in dienst zijn getreden.
- b. Voor de voor storingsdienst oproepbare medewerkers van de technische dienst die voor 22 april 1990 in dienst zijn getreden geldt de onder a genoemde verplichting niet, tenzij door betrokkene is gekozen voor de consignatiedienst. Indien voor consignatiedienst is gekozen kan op deze beslissing niet worden teruggekomen.
- c. Voor werknemers van 55 jaar en ouder is consignatiedienst niet langer verplicht. Werkgever zal met werknemers van 55 en jaar de mogelijkheden bespreken om op vrijwillige basis consignatiediensten te lopen.

3. Duur en frequentie

- a. Een consignatiedienst duurt maximaal 7 achtereenvolgende etmalen.
- b. Een medewerker wordt niet vaker dan 1 maal per 4 weken geconsigneerd.
- c. De consignatiediensten worden vastgelegd in een rooster dat 2x per jaar in overleg met betrokkenen wordt vastgesteld door de chef van de desbetreffende afdeling en indien wettelijk vereist ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad.

4. Consignatievergoeding

De geconsigneerde medewerker ontvangt op basis van zijn periodesalaris, met als vloer functiegroep 7 met 0 functie jaren, per periode van 24 uur de volgende vergoeding:

- 1% van maandag 06.00 uur tot vrijdag 24.00 uur;
- 2% van zaterdag 00.00 uur tot maandag 06.00 uur;
- 3% op feestdagen.

5. Opkomst

Bij opkomst i.v.m. storingsoproep ontvangt de geconsigneerde medewerker voor elke extra gang naar het bedrijf, op basis van het periodesalaris in groep 7 bij 0 periodieken:

- 1,6 % wanneer dit plaatsvindt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
- 2,8 % wanneer dit plaatsvindt tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur.

6. Overwerk

Het verrichte overwerk wordt beloond overeenkomstig het gestelde in artikel 14 lid 7 van de CAO.

7. Slaapuren

Bij consignatie geldt de volgende slaapurenregeling:

1. De werknemer die voorafgaande aan zijn normale dagdienst overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst ontvangt voor deze uren, naast en boven de beloning zoals die in artikel 14 lid 7 van de CAO is geregeld, evenzovele uren verzuim ('slaapuren') met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt.
2. Slaapuren kunnen alleen worden opgenomen tussen begin en einde van de dienst volgend op het overwerk.
Als in een nacht na 22.00 uur 2 of meerdere malen wordt opgekomen ontstaat voor de daarop volgende dagdienst recht op verzuim met behoud van salaris.
4. Indien de oproep 6 uur of langer heeft geduurd ontstaat voor de daarop volgende dagdienst recht op verzuim met behoud van salaris.
5. Indien de oproep na 05.00 uur aanvangt kan door verschuiving van uren een 8-urige dienst worden volgemaakt.

8. Beëindiging van de consignatieregeling

Indien de medewerker als gevolg van overplaatsing naar een andere functie of als gevolg van het opheffen van consignatiedienst niet langer voor consignatietoelage in aanmerking komt zal de toelage komen te vervallen met ingang van de periode volgend op die waarin hij voor het laatst in consignatiedienst werkzaam was.

BIJLAGE F Begeleiding ziekteverzuim en opstellen plan van aanpak**bij de CAO voor Meneba Wormerveer B.V. te Wormerveer.****Begeleiding ziekteverzuim en opstellen plan van aanpak**

- a. De systematische begeleiding van zieke werknemers is toevertrouwd aan het Sociaal Medisch Team (SMT); dit bestaat uit locatie manager, hoofd productie, hoofd technische zaken, hoofd personeelzaken en de voor de onderneming werkzame bedrijfsarts.
- Doel:
- het instand houden en verbeteren van het contact tussen bedrijf en zieke medewerkers teneinde deze zo spoedig mogelijk het werk te laten hervatten;
 - de begeleiding bij de feitelijke hervatting;
 - het opsporen en zo mogelijk wegnemen van in het werk liggende oorzaken van het verzuim.
- b. Verzuimbegeleiding vindt plaats door middel van gesprekken met en tussen betrokkene en diens chef en het maken van afspraken met betrekking tot verdere voortgang. Het SMT bepaalt wie wordt uitgenodigd voor een gesprek en op welk moment; betrokkene kan zich hierbij eventueel laten begeleiden door een vertrouwenspersoon. In het kader van de verzuimbegeleiding vindt bij arbeidsongeschiktheid van langere duur minstens 1x per kwartaal overleg plaats tussen bedrijfsarts en hoofd personeelzaken.
- c. Tenzij blijkt dat de werknemer in de nabije toekomst in zijn oorspronkelijke functie terugkeert wordt tussen 6 en 13 weken na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid in overleg met en met instemming van de desbetreffende werknemer en de bedrijfsarts een plan van aanpak opgesteld. Hierin worden onder meer opgenomen een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer, de hervattingsdoelstelling, de hervattingstermijn en de door werkgever en werknemer te treffen maatregelen om hervatting mogelijk te maken.
- d. Werkgever en werknemer zijn gehouden zich zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in te zetten voor de uitvoering van het plan van aanpak.

BIJLAGE G Wettekst Burgerlijk Wetboek

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te

betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is bepaald;

- b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
 4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
 6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
 7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
 8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.

10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;

2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te

verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;

- c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Meneba

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de in artikel 27A van de CAO genoemde bruto looncomponenten 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 looncomponenten 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 op 25 oktober van 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 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 premierechtelijke 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 loonbetaling 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.

BIJLAGE I Protocolafspraken CAO 2014-2017

1. Per 1 april 2014 aansluiting cao Graane be- en verwerkende industrie voor nieuwe medewerkers.
2. Bij ziekte zullen bij de eerste ziekmelding van desbetreffende kalenderjaar de eerste twee dagen ten laste van de snipperuren voor de werknemer zijn.
3. Baangarantie voor 2014-2015.