COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Meneba B.V.

te Rotterdam

1 april 2014 tot april 2017

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:
Meneba B.V. te Rotterdam;

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht;

als partij anderzijds,

is overeengekomen de tussen hen van rechtswege geëxpireerde CAO met ingang van 1 april 2014 te verlengen tot 1 april 2017.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Meneba B.V. te Rotterdam

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht voorzitter
secretaris

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Inhoudsopgave
van de collectieve arbeidsovereenkomst voor

Meneba B.V. te Rotterdam

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 1
ARTIKEL 1 5
DEFINITIES 5
ARTIKEL 2 6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 6
ARTIKEL 2A 6
WERKGELEGENHEID 6
ARTIKEL 2 B 8
VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING 8
ARTIKEL 3 8
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING 8
ARTIKEL 4 9
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 9
ARTIKEL 5 9
INDIENSTTREDING EN ONTSLAG 9
ARTIKEL 6 10
ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUURVERKORTING 10
ARTIKEL 7 12
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 12
ARTIKEL 8 12
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN 12
ARTIKEL 9 14
BIJZONDERE BELONINGEN 14
ARTIKEL 10 17
ZON- EN FEESTDAGEN 17
ARTIKEL 11 17
VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS 17
ARTIKEL 12 18
VAKANTIE 18
ARTIKEL 13 21
VAKANTIETOESLAG 21
ARTIKEL 14 22
UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 22
ARTIKEL 14 A 23
PENSIOEN 23
ARTIKEL 14 B 23
WIJZIGING BELONING IN RUIL VOOR VERGOEDING VAN VAKBONDSCONTRIBUTIE 23

ARTIKEL 15 ..... **24**
BEDRIJFSREGLEMENT 24
ARTIKEL 16 ..... **24**
BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE 24
ARTIKEL 17 ..... **24**
INDUSTRIËLE EN INTELLECTUELE EIGENDOM 24
ARTIKEL 18 ..... **25**
NEVENFUNCTIES 25
ARTIKEL 19 ..... **25**
VERANDERING VAN STANDPLAATS 25
BIJLAGE I **26**
FUNCTIEGROEPEN 26
BIJLAGE II **29**
SALARIS 29
BIJLAGE III **31**
REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN 31
BIJLAGE IV **32**
TEKST VAN AANGEHAALDE WETSARTIKELEN 32
BIJLAGE V **40**
VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING 40
BIJLAGE VI **41**
BIJLAGE VII **43**
MILIEU 43
BIJLAGE VIII **44**
CONSIGNATIEREGELING 44
BIJLAGE IX **45**
REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE VOOR WERKNEMERS WERKZAAM BIJ MENEBA 45
BIJLAGE X **46**

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a.	werkgever	:	de partij ter ene zijde;
b.	vakvereniging	:	de partij ter andere zijde;
c.	werknemer	:	ieder in dienst bij Meneba B.V., vestiging Rotterdam, wiens functie is opgenomen in één van de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen;
d.	jeugdige werknemer	:	de werknemer als bedoeld in sub c van dit artikel, die nog niet de functievolwassen leeftijd, genoemd in bijlage II, heeft bereikt;
e.	week	:	een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste begint bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
f.	periode	:	een tijdvak van 4 aaneengesloten weken;
g.	schaalsalaris	:	salaris exclusief de premie als bedoeld in artikel 8, lid 4;
h.	periodesalaris	:	het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele premie als bedoeld in artikel 8, lid 4;
i.	periode-inkomen	:	het periodesalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 6 onder c;
j.	uurloon	:	1/160 deel van het periodesalaris;
k.	ondernemingsraad	:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting te zullen toepassen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

2. De werkgever verbindt zich generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst, en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

4. De werkgever verbindt zich geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een ander dan een der eigen bedrijven of voor een der dochterondernemingen, waarvan het personeel bij hem in administratie is, of voor een zusteronderneming.

5. De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard.

6. a. Wanneer bij de werving gebruik wordt gemaakt van een psychologisch onderzoek zal de kandidaat in de gelegenheid worden gesteld vooraf kennis te nemen van de inhoud van het rapport. Hij kan daarna verzending van het rapport aan de werkgever verhinderen, wat inhoudt dat de sollicitatieprocedure gestopt kan worden.
   b. Psychologische rapporten zullen vertrouwelijk worden behandeld.
   c. Psychologische rapporten zullen na drie jaar betrokkene ter hand worden gesteld, indien hij de wens daartoe te kennen geeft, of worden vernietigd.

Artikel 2A

Werkgelegenheid

1. a. Indien vacatures ontstaan, o.a. door natuurlijk verloop, zullen deze volledig worden vervuld. Eigen werknemers zullen vroegtijdig in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren.
   b. De werkgever zal de vacatures en daarvoor relevante informatie melden bij het UWV en wanneer in de vacature is voorzien het UWV hierover informeren.
   c. Binnen het kader van het totale personeelsbeleid zal de werkgever ernaar streven voor daartoe gekwalificeerde functies mindervalide werknemers, alsmede de werknemers die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben, in dienst te nemen. Hierbij zal allereerst de noodzaak gelden rekening te houden met de herplaatsing van eigen werknemers die niet meer hun oorspronkelijke (ploegendienst)functie kunnen uitoefenen vanwege medische of medisch / sociale redenen.

2. De werkgever zal die investeringsplannen, die tot een aanmerkelijk verandering in de werkgelegenheid leiden, tijdig met de vakvereniging en de ondernemingsraad, conform de Wet op de Ondernemingsraden, bespreken. Indien de werkgever plannen voorbereidt tot een verdere automatisering van het productieproces of tot toepassing van een technologische ontwikkeling, zal hij, wanneer daarbij het aantal arbeidsplaatsen in het geding is, vooraf tijdig overleg voeren met de vakvereniging. Hierbij zullen afspraken worden gemaakt over de gevolgen voor het aantal arbeidsplaatsen en over de sociale gevolgen voor de werknemers.

3. a. De werkgever zal tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal vooraf overleg plaatsvinden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
   b. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement zal de werkgever, indien hij overweegt:
      - een fusie aan te gaan;
      - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
      - de personeelsbezetting te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
   c. Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakvereniging inlichten omtrent de overwogen maatregelen en in overleg met hen de te volgen procedure met betrekking tot het overleg met en de informatie aan ondernemingsraad en betrokken werknemers vaststellen.
      Partijen zullen overleg plegen over een eventuele geheimhouding van de overwogen maatregelen tot aan het tijdstip van de informatie aan de OR.
      De werkgever zal de sociale gevolgen met de vakvereniging bespreken.

4. Voordat de werkgever besluit een extern organisatiebureau een onderzoek te doen instellen betreffende de organisatie van de onderneming, zal hij - indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden - voordat een definitieve opdracht wordt verstrekt, de vakvereniging informeren en met de ondernemingsraad overleg plegen.
   De procedure voor de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de OR.

5. De werkgever zal de werknemer op de hoogte stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake worden getroffen. In situaties waarin gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer zou kunnen ontstaan, kan deze zijn werkzaamheden opschorten om een en ander te melden aan zijn chef. Dit zal de positie van de betrokken werknemer niet beïnvloeden.

6. Indien binnen de onderneming de wens bestaat werkoverleg tot stand te brengen zal de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad, hieraan gestalte trachten te geven.

7. Eenmaal per jaar zal door de werkgever een sociaal jaarverslag worden uitgebracht welk verslag in de Ondernemingsraad wordt besproken en aan de vakvereniging toegezonden.

8. Werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt zullen niet in dienst worden genomen of gehouden. Indien om bijzondere redenen een kort dienstverband wenselijk is, zal hierover vooraf overleg met de Ondernemingsraad worden gevoerd.

9. De werkgever zal, voordat er zal worden overgegaan tot het inlenen van arbeidskrachten in zijn onderneming, de Ondernemingsraad hierover advies vragen, tenzij individuele onvoorziene situaties dit onmogelijk maken. Hierbij zal de werkgever informatie verstrekken over de naam van het uitzendbureau, de aard en de geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden en het aantal van de ingeleende arbeidskrachten.

10. De werkgever zal blijvende aandacht schenken aan her-, bij- en omscholing van de werknemers in de onderneming.

11. De werkgever zal blijvende aandacht schenken zowel aan de fysieke als aan de psychische aspecten van de arbeid.
Daarbij zal speciaal aandacht worden besteed aan het terugdringen van het geluid tot een aanvaardbaar niveau en het bestrijden van stofontwikkeling. Bij het nemen van maatregelen zal het inkomensniveau niet worden aangetast.

12. De werkgever zal de vakvereniging tijdig inlichten over een voornemen tot het aanvragen van subsidie voor arbeidsplaatsenverbetering. Hierbij zal hij de vakvereniging ook informeren over de functie-inhoud en -indeling en er kan overleg hierover plaatsvinden.

Artikel 2 B

Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Indien de vakvereniging het vakbondswerk binnen de onderneming wenst te effectueren, doet zij hiervan schriftelijk mededeling aan de werkgever. Het vakbondswerk wordt verricht op basis van de in bijlage VI vermelde afspraken.

2. a. De werkgever zal verzuim met behoud van salaris toestaan aan de werknemer, die als officieel afgevaardigde van zijn vakvereniging, partij ter andere zijde, een landelijke vergadering van zijn vakvereniging dient bij te wonen, gedurende het aantal daarvoor benodigde dagen, mits de oproeping voor de vergadering wordt overlegd en de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid van de betrokken werknemer gedogen.

   b. Met inachtneming van het onder a gestelde zal tevens verzuim met behoud van salaris worden gegeven voor het deelnemen aan door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomsten.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verbindt zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of bevorderen, voor zover het betreft werknemers op wie deze overeenkomst van toepassing is, en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

2. De vakvereniging verbindt zich nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

2. De werknemer is gehouden 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 gehouden 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 gehouden gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft wijziging te brengen in de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst geregeld.

5. De werknemer is gehouden ook buiten de in zijn dienstrooster aangegeven arbeidstijden arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 9 lid 4 en lid 5 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de bij of op grond van de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.

6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het voor het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement.

7. Het is de werknemer op straffe van ontslag verboden betaalde arbeid te verrichten voor anderen dan zijn eigen werkgever, tenzij hiertoe door de werkgever schriftelijk toestemming is verleend. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt door de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding over alles wat hem door zijn dienstbe-trekking bekend is en/of wordt, zoals over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

9. De werknemer kan op een door de werkgever aangegeven wijze deelnemen aan een periodiek geneeskundig onderzoek. Indien het in verband met de functie-uitoefening, of met het oog op de veiligheid en gezondheid van zichzelf of van zijn omgeving noodzakelijk is, zal de werknemer op verzoek van de werkgever zijn medewerking aan een medisch onderzoek verlenen.

10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis voor 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek, tegenover de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.
Een werknemer, die al vóór de aanvang van het dienstverband een verbintenis, als in de voorgaande zin bedoeld, heeft aangegaan, is verplicht op verzoek van de werkgever daarvan uiterlijk binnen een week na het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. Een al in dienst van de werkgever zijnde werknemer, die vóór de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hiervoren bedoeld heeft aangegaan, is verplicht op verzoek van de werkgever daarvan binnen vier weken na de datum van inwerkingtreding aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

Artikel 5

Indiensttreding 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. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zullen alleen bij uitzondering worden aangegaan.

3. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, als bedoeld in lid 2 sub c, of d, is het bepaalde in artikel 667 B.W. van toepassing.

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W., en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
   a. **voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst;**
   voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt artikel 7: 672 BW, tenzij hier uitdrukkelijk van is afgeweken.
   b. voor werknemers voor een bepaald tijdsduur in dienst;
   op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
   c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
   d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard;
   door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

5. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking wordt voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer een week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

6. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 2, sub b, c en d van dit artikel, en ook voor werknemers bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd niet van toepassing.

7. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet na de AOW gerechtigde leeftijd dan wel AOW gerechtigde werknemers in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande, dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand volgend op die waarin de opzegging plaatsvindt.

8. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, lid 3 (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2, sub b, c en d, niet van toepassing.

9. a. Deeltijdwerk is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus. Een verzoek van een werknemers 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 werknemers. Indien het verzoek wordt afgewezen, dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden.
   c. De OR ontvangt jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd is en het aantal afwijzingen voorzien van de bijbehorende motivatie.

Artikel 6

Arbeidsduur, dienstrooster en arbeidsduurverkorting

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

2. a. De normale arbeidstijd voor werknemers in de dagdienst ligt tussen 7.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
   b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan, zoals dit volgens dienstrooster voor de betrokken werknemers is vastgesteld.

3. a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst of wacht.
   b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:

1. Voor de werknemer in dagdienst;
   een arbeidstijdregeling van vijf dagen of diensten, zoals deze aan het begin van de week voor hem is vastgesteld.
2. Voor de werknemer in 2-ploegendienst;
   een arbeidsregeling van tweemaal vijf dagen of diensten, zoals die aan het begin van een tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld.
3. Voor de werknemer in 3-ploegendienst;
   een arbeidsregeling, omvattende een periode van drie aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtploeg wordt ingedeeld.
4. Voor de werknemer in 5-ploegendienst;
   een arbeidstijdregeling, waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en de werknemer beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtploeg wordt ingedeeld.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5. Werknemers van 60 jaar of ouder hebben recht op 66 uur extra vakantie
   c. De tijden waarop de werknemer de vrije dagen opneemt worden in overleg met de bedrijfsleiding in een rooster vastgelegd.
      Ten minste de helft van de extra vrije dagen zal op een vrijdag worden opgenomen buiten de maanden juni, juli en augustus.
   d. Maken de betrokken werknemers wegens arbeidsongeschiktheid of vrijwillig geen gebruik van deze dagen, dan vervalt hun aanspraak hierop.
      In geen geval mag de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
   e. De extra vrije dagen zullen geen invloed hebben op eventuele uitkeringen ingevolge artikel 7: 629 BW of de Ziektewet en evenmin op pensioenaanspraken.

6. Werknemers van 57,5 jaar en ouder genieten voorrang bij plaatsing in vakante dagdienstfuncties; hiertoe kunnen zij op hun verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. De ploegendiensttoeslag vervalt op het moment van overplaatsing. Over de ploegentoeslag die gold voor de overplaatsing wordt de pensioenopbouw voortgezet.

Arbeidsduurverkorting

A. 1. Medewerkers in dagdienst hebben recht op 13 roostervrije dagen op jaarbasis (voor verdere uitwerking zie punt B).
   2. Medewerkers in 2- c.q. 3-ploegendienst hebben op jaarbasis recht op 17 roostervrije dagen.
   3. Onder 3-ploegendienst c.q. 2-ploegendienst dienen te worden verstaan: ploegen, die werkelijk per etmaal volgens drie, respectievelijk twee roosters werken.

B. Voor de onder A genoemde roostervrije dagen geldt het volgende:
   1. De roostervrije dagen zullen collectief of individueel in hele dagen of gedeelten van dagen door de directie worden aangewezen in overleg met de OR.
      Ook kan de directie in overleg met de OR andere vormen van arbeidsduurverkorting dan roostervrije dagen invoeren, zoals bijvoorbeeld een spaarsysteem. Bij invoering van andere vormen van arbeidsduurverkorting zullen de vakorganisaties hiervan op de hoogte worden gesteld.
   2. Er wordt naar gestreefd deze dagen zoveel mogelijk in de vrijdagavond /-nacht toe te kennen.
   3. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens een roostervrije dag wordt geen vervangende vrije dag toegekend, tenzij wegens bedrijfsomstandigheden van het opgestelde rooster wordt afgeweken, in welk geval een nieuw rooster voor betrokkene zal worden opgesteld. Bovendien worden, indien wegens bedrijfsomstandigheden aaneengesloten dagen als roostervrije dagen worden aangewezen, voor deze dagen vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid vervangende roostervrije dagen toegekend.
   4. Bij latere indiensttreding, deeltijdbanen en parttime banen vindt toekenning van roostervrije tijd plaats naar rato van het dienstverband.
   5. Wanneer in de toekomst arbeidstijdverkorting zal plaatsvinden op grond van een algemene maatregel, een centraal akkoord of overleg tussen partijen, dan zullen deze roostervrije dagen daarmee worden verrekend.

C. De arbeidstijdverkorting van werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt verrekend met de deeltijdfactor.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
b. Bij een functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
c. Nieuwe medewerkers zullen onmiddellijk worden geplaatst in de functiegroep waarvoor zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Op voorwaarde dat medewerkers van 20 jaar en jonger gedurende het eerste jaar van hun dienstverband 30% onder het geldende CAO-niveau beloond worden en gedurende het tweede jaar 15%.

2. a. Werknemers, die over de kundigheid en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande, dat indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, deze termijn eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomen. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 7 bepaalde.

3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken worden in de overeengekomen hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing heeft plaatsgevonden.
b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn periodesalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn periodesalaris is gebaseerd.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. a. De periodesalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van het aantal functiejaren hebben bereikt, worden één maal per jaar - en wel met ingang van 1 januari - opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 bepaalde.
b. Jaarlijks wordt aan de werknemers in de groepen 11 en 12 per 1 januari een functiejaar toegekend tenzij de werknemer het maximum aantal al heeft bereikt of naar het inzicht van de werkgever onvoldoende functioneert. In het laatste geval zal hiervan gemotiveerde mededeling worden gedaan aan de betrokkene.
c. Bij de vaststelling van het salaris per 1 januari zal tevens worden vastgesteld welke beoordelingsruimte wordt toegekend voor de groepen 9 t/m 12.
d. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b en c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. De werknemers die nog onder de leeftijdschaal vallen, ontvangen tot hun 23e jaar per 1 januari en 1 juli het periodesalaris dat behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer zal bereiken in het dan beginnende halve kalenderjaar. Na hun 23e jaar treedt slechts per 1 januari een wijziging op aan de hand van de leeftijd die zij in het dan beginnende kalenderjaar zullen bereiken.
Werknemers, die onder de leeftijdschaal vallen, ontvangen bij promotie naar een hogere functiegroep het met hun leeftijd overeenkomende periodesalaris.

3. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaren verhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

4. De in overeenstemming met dit artikel vastgestelde periodesalarissen zijn inclusief een vaste beoordelingspremie van 10% voor de groepen 1 t/m 8 en 5% voor groep 9. De maximale beoordelingspremie van de groepen 9 t/m 12 bedraagt 10%.

5. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kan aan werknemers, die de voor hen geldende functievolwassen leeftijd hebben overschreden uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
   a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 6 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
   b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend, als in verband met de in lid 6 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
   c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 6 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
   d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

6. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de voor hem geldende functievolwassen leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het periodesalaris de helft van het verschil tussen de periodesalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
   Werknemers, die functievolwassen zijn, maar door plaatsing in een hogere salarisgroep met een hogere vakvolwassen leeftijd weer volgens een leeftijdschaal dienen te worden beloond, ontvangen het aan de betrokken leeftijd verbonden salaris.
   b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de voor hem geldende functievolwassen leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het periodesalaris het verschil tussen de periodesalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
   c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer, die de voor hem geldende functievolwassen leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een periodesalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 5 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het periodesalaris en stijgt niet met de jaarlijkse herziening van de periodesalarissen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaren schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt.
   d. Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt plaats ter gelegenheid van de algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1/5 deel van het oorspronkelijke bedrag van de persoonlijke toeslag met een maximum van 1% van het periodesalaris bij 0 functiejaren.
   Indien echter in enig jaar de algemene verhoging van de salarisschalen 3% of minder bedraagt, zal geen automatische toepassing van het hiervoor gestelde plaatsvinden, doch zal voor het betreffende jaar een eventuele afbouw worden geregeld in specifiek overleg tussen partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde.
   Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.

7. a. Werknemers die anders dan wegens vakantie tijdelijk een functie, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
   b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering.
   Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken salarisschalen.

c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die niet onder de leeftijdschaal vallen.

8. Het periodesalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het periodesalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde en in overleg met de meest gerede vakvereniging, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswet.

9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkeloosheid, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het periode inkomen met een evenredig deel verminderd.

10. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke periode betaalbaar gesteld.

11. Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen het brutoloon te verlagen ten gunste van door de werkgever aan de werknemer aangeboden alternatieve arbeidsvoorwaarden.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1. **Algemeen**

De periodesalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een periode. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het periodesalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan:
a. overwerk, dat niet langer duurt dan een half uur per dag;
b. overwerk, dat niet aan het bedrijf plaatsvindt, tenzij bijzondere omstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken;
c. arbeid verricht buiten het normale dienstrooster, indien deze arbeid deel uitmaakt van een normale taakvervulling.

2. **Toeslag voor het werken in ploegen**

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het periodesalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per periode voor de:
2-ploegendienst 12,5 % van het periodesalaris
3-ploegendienst 19,0 % van het periodesalaris
5-ploegendienst 28,45 % van het periodesalaris

De grondslag voor bovengenoemde ploegenpercentages is het periodesalaris vermeerderd met een mogelijke persoonlijke toeslag.

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele periode arbeid in ploegendienst heeft verricht wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Werknemers in dagdienst die in een periode 9 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die periode beloond volgens het in lid 4 onder c van dit artikel bepaalde.
Werknemers die in een periode 10 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die periode de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.

d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijdvakken;
1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2

b van dit artikel;

2. indien hij langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
   100% gedurende lopende periode

3. indien hij langer dan 6 maanden maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;

4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt achtereenvolgens:
   100% gedurende de lopende en daaropvolgende periode,
   80% gedurende 2 periodes,
   60% gedurende 2 periodes,
   40% gedurende 1 periode,
   20% gedurende 1 periode;

5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt achtereenvolgens:
   100% gedurende de lopende en daaropvolgende periode,
   80% gedurende 4 periodes,
   60% gedurende 4 periodes,
   40% gedurende 3 periodes,
   20% gedurende 3 periodes;

6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing achtereenvolgens:
   100% gedurende de lopende en daaropvolgende periode,
   80% gedurende 13 periodes,
   60% gedurende 13 periodes,
   40% gedurende 13 periodes,
   20% gedurende 13 periodes;

7. indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
   100% tot aan de leeftijd van 65 jaar.

e. Indien de werknemer van 55 jaar of ouder op verzoek van de werkgever uit de ploegendienst wordt geplaatst, vindt geen afbouw van de ploegendiensttoeslag plaats.

3. Vergoeding voor extra opkomst

Werknemers in de groepen 1 t/m 10 die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen daarvoor per keer een vergoeding. Deze bedraagt een uurloon.

4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

A. Voor de groepen 1 t/m 10

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

a. 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 keuzemogelijkheden zijn:
   - opname in geld

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

   Voor werknemers in onvolledige dienst zullen de uren gelegen tussen de contractuele arbeidsduur en de normale arbeidsduur worden beloond met 125% van het normale uurloon.
   Deze toeslag is inclusief vakantietoeslag, kerstgratificatie, opbouw vakantiedagen en pensioen over de meeruren.

b. De vergoeding bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
   IA. bij overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur of het dienstrooster:
      1. voor de uren tussen maandag 6.00 uur en zaterdag 6.00 uur 150%
      2. voor de uren op zaterdag tussen 6.00 uur en 18.00 uur 175%
      3. voor de uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 6.00 uur 200%

IB. bij werken op feestdagen (voor begrip feestdagen zie art. 10 lid 1):

4.	voor uren binnen het dienstrooster	200%
5.	voor uren buiten het dienstrooster	300%

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld in sub a van dit lid wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 100% per uur.

c. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegenheden zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag gegeven. Deze toeslag bedraagt voor elk uur op maandag tot en met zaterdag 50% van het uurloon.

d. Wettelijk voorgeschreven rusttijden, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, worden tot een maximum van een half uur als overwerk betaald.

e. De werknemer in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst, ontvangt daarvoor per overgang een éénmalige toeslag van 4x het uurloon. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt de toeslag van 4x het uurloon opnieuw betaald indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer tenminste 5 diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt. Heeft de werknemer door deze overplaatsing meer diensten in de nacht dan in zijn oorspronkelijke rooster staat aangegeven, dan ontvangt hij voor elke extra nacht een toeslag van 1,2x het uurloon. Bij de overgang naar de andere dienst worden tenminste 12 uren in acht genomen gedurende welke de werknemer geen arbeid hoeft te verrichten.

B. Voor de groepen 11 en 12

Overwerk op verzoek van de werkgever op zaterdag-, zon- of feestdagen wordt in principe vergoed volgens het principe tijd voor tijd.

Structureel overwerk in het weekend wordt niet vergoed volgens het principe tijd voor tijd maar conform lid 4A , sub b, onderdeel IA van dit artikel.

Overwerk op werkdagen wordt alleen vergoed als er sprake is van een aanzienlijke overschrijding van de 40-urige werkweek wat incidenteel kan voorkomen voor bepaalde nauw omschreven werkzaamheden. Ook in dit geval is de vergoeding in principe tijd voor tijd.

5. Algemene overwerkbepalingen.

Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, voor de werknemers tot 55 jaar verplicht, mits het niet in strijd is met het bij of op grond van de wet bepaalde en voor zover het overigens in dit artikel bepaalde in acht wordt genomen.

6. Kerstgratificatie

a. In de maand december zal aan de werknemer, die op dat tijdstip een volledig jaar in dienst is een kerstgratificatie worden gegeven ten bedrage van 4,2% van 13x het 12e periode inkomen.
b. De werknemer, die op het moment van uitbetaling geen volledig jaar in dienst is geweest, ontvangt bovenstaande uitkering naar rato van het dienstverband.
c. Werknemers die parttime werken of gewerkt hebben, zullen de gratificatie ontvangen naar rato van het aantal gewerkte uren in het lopende kalenderjaar.
d. Werknemers die in de loop van het kalenderjaar zijn overgeplaatst naar een met een ander percentage beloonde ploegendienst of naar de dagdienst dan wel van de dagdienst naar een ploegendienst, zullen de gratificatie over de ploegentoeslag ontvangen naar rato van het aantal dagen dat zij in de verschillende diensten hebben gewerkt.
e. De werknemer verwerft geen aanspraak op kerstgratificatie over de tijd gedurende welke hij wegens het opnemen van onbetaald verlof geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

7. 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 8a vastgestelde doelstelling(en).

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
   a. de algemeen erkende christelijke feestdagen te weten;
   nieuwjaarsdag, hemelvaartsdag, paasmaandag, pinkstermaandag en beide kerstdagen voor zover deze niet op een zondag vallen.

   b. de door de regering ter viering van de nationale bevrijding in lustrumjaren en/of de verjaardag van de koning als zodanig aangewezen dag.

2. Op zon- en feestdagen wordt normaal niet gewerkt, behalve door werknemers in 5-ploegendienst volgens het geldende dienstrooster.

3. Ter viering van nieuwjaarsdag en hemelvaartsdag zal doorgaans geen werk worden verricht voor de duur van 30 uur en ter viering van de kerstdagen voor de duur van 54 uur.
   Indien evenwel een zondag aansluitend wordt vooraf gegaan of wordt gevolgd door nieuwjaarsdag, paasmaandag, pinkstermaandag of eerste en tweede kerstdag, wordt voor elk van deze feestdagen de tijd welke ter viering van zondag niet wordt gewerkt doorgaans met 24 uur vermeerderd.
   Op de dag voor deze feestdagen zal de arbeid uiterlijk om 24.00 uur worden beëindigd.

4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

5. Over de feestdagen ontvangt de werknemer het inkomen dat door hem zou zijn verdiend, wanneer hij op die dag normaal zou hebben gewerkt.

6. Werknemers in 5 ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de periode, waarin de feestdag valt, een toeslag van 1,25% van hun periodesalaris per op die feestdag gewerkt uur.

Artikel 11

Verzuim met behoud van salaris

1. De werknemer kan betaald 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, daaronder begrepen de dag van de huwelijksvoltrekking;
   c. bij bevalling van de echtgenote gedurende één dag;
   d. bij overlijden van de echtgenote (echtgenoot) of van een inwonend eigen kind of pleegkind of van één der ouders of pleegouders wanneer men daar nog bij inwoont, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
   e. bij overlijden van één der ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voor zover deze kinderen niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen gedurende één dag, alsmede gedurende één dag bij de begrafenis of crematie;
   f. bij begrafenis of crematie van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen gedurende één dag;
   g. voor noodzakelijk bezoek aan een dokter dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is meegedeeld, gedurende een tijd, door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen;
   h. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of op grond van de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in

zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

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 één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap van de werknemer
   b. bij huwelijk van een der ouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer gedurende één dag;
   c. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap van ouders, schoonouders of kinderen van de werknemer;
   d. gedurende twee dagen of diensten bij verhuizing van de werknemer (maximaal éénmaal per 5 jaar)
   e. bij promotie tot doctor van kinderen van de werknemer gedurende één dag;

3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten voor 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 niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zal maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris worden toegekend, indien zij daadwerkelijk deelnemen aan vormingswerk of vakonderwijs (dit laatste indien het van belang is voor de functie of de te vervullen functie van de betrokken werknemer in de onderneming van werkgever).

8. Artikel 7: 628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer(s) door te betalen over de uren, waarin geen arbeid wordt verricht door schorsing van de werknemer door de werkgever, mits deze berust op een rechtskracht bezittend bedrijfsreglement.

9. Tot invoering van een verkorte werkweek kan worden overgegaan mits de werkgever voor die invoering volgens in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1975 de vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.

10. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het gederfde periode inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.

Artikel 12

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. De werknemers hebben per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van salaris. Van deze vakantie kunnen 3 weken aaneengesloten worden genoten en 4 weken aaneengesloten mits niet geheel of gedeeltelijk vallende tussen 15 juni en 15 augustus, met dien verstande dat elke aaneengesloten vakantieperiode van 1 week voor de werknemer in 2- en 3-ploegendienst geacht wordt 5 dagen (= diensten) te omvatten ongeacht het feitelijk aantal in deze periode verzuimde diensten.
Werknemers in 4-ploegendienst kunnen op niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen vakantie opnemen.
Werknemers in de 5-ploegendienst hebben recht op 24 vakantiedagen.

b. 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

c. Jeugdige werknemers die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van respectievelijk 17, 18 en 19 jaar nog niet hebben bereikt, hebben in afwijking van de in lid 2a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op respectievelijk 5, 4 en 3 dagen extra vakantie met behoud van salaris.

d. Het aantal vakantiedagen per vakantiejaar bedraagt niet meer dan 30 inclusief de extra dagen wegens dienstverband of leeftijd.

3. **Berekening aantal vakantiedagen.**

De werknemer die niet het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie.

4. **Aaneengesloten vakantie**

a. De aaneengesloten vakantiedagen worden door de werkgever gegeven op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzet.
b. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 10 van dit artikel 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 sub b en/of
    3. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
    4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
d. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen te doen opnemen.
e. Werknemers waarvan het gezin in het buitenland woont zullen jaarlijks in de gelegenheid worden gesteld om hun vakantie, indien zij hun vaderland bezoeken, tot 8 weken uit te breiden via onbetaald verlof. In overige situaties is dit alleen mogelijk indien het bedrijfsbelang en de vakantieplanning van de overige medewerkers dit toelaten.

5. **Snipperdagen**

a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.

b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen in gehele uren (minimaal één uur) op

het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten

6. Niet opgenomen vakantie in het lopende vakantiejaar
(zie ook lid 11)

Indien de werknemer alle hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 1 juli volgend op het jaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

7. **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 op in geld vastgesteld salaris heeft.

b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
   a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
   b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
   c. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
   d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbeweging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
   e. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
   f. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7: 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 samen geteld 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 bij 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 bedoelt 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 mede in aanmerking genomen.

5. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

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

a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en ook in artikel 11 lid B sub f, g, h, en i gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd, dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoen tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop de dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband

a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, op voorwaarde dat, dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn inbegrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen de nog resterende vakantiedagen worden uitbetaald.

c. De werkgever heeft het recht bij het eindigen van de dienstbetrekking het over te veel genoten vakantiedagen en snipperdagen doorbetaalde salaris bij de laatste salarisbetaling te verrekenen.

d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.**

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

11. **Verjaren vakantierechten**

Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

12. **Doorbetaling van het salaris**

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het periode inkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

13. **Uitvoeringsbepalingen**

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen dat de werknemers, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moeten indienen.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan iedere werknemer in de 5e periode van het kalenderjaar een vakantietoeslag toekennen ter grootte van 8% van 13 x het 4e periode-inkomen en van het betaalde overwerk in de onmiddellijk daaraan voorafgaande 13 perioden.
Deze uitbetaling betreft de 5e periode van het voorafgaande jaar tot en met de 4e periode van het lopende jaar.

2. Op de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantietoeslag zal een eventuele vakantietoeslag op basis van de WAO in mindering worden gebracht.

3. De in lid 1 van dit artikel genoemde vakantietoeslag zal voor werknemers van 23 jaar en ouder, voor zover zij gedurende het gehele vorige vakantietoeslagjaar in dienst van de onderneming van de werkgever zijn geweest, ten minste 8% van 13 x het vierde periode inkomen van groep 5 met 0 functiejaren.

4. De werknemer die op het moment van uitbetaling geen volledig jaar in dienst is geweest, ontvangt de uitkering genoemd in lid 1, 2 en 3 naar rato van het dienstverband.

5. Werknemers die parttime werken of gewerkt hebben zullen de vakantietoeslag ontvangen over de contractuele arbeidstijd.

6. Werknemers die in de loop van het vakantietoeslagjaar zijn overgeplaatst naar een met een ander percentage beloonde ploegendienst of naar de dagdienst dan wel van de dagdienst naar een ploegendienst, zullen de vakantietoeslag over de ploegentoeslag ontvangen naar rato van het aantal dagen dat zij in de verschillende diensten hebben gewerkt.

7. Bij beëindiging van het dienstverband gedurende het vakantietoeslagjaar zal aan de betrokken werknemer vakantietoeslag worden toegekend proportioneel in verhouding tot het aantal dagen dienstverband in dat vakantietoeslagjaar, voor zover de vakantietoeslag niet al eerder zou zijn uitbetaald.

8. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantietoeslag over de tijd gedurende welke hij wegens het opnemen van onbetaald verlof geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

Artikel 14

Uitkeringen 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 reeds 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. De hiervoor genoemde loondoorbetaling en aanvullingen zullen worden beëindigd op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

11. Ingeval van zwangerschapsverlof kan deze flexibel worden opgenomen vanaf 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De wet schrijft voor dat in ieder geval 4 weken voor de bevalling moet worden gestopt met werken. Heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld 6 weken zwangerschapsverlof en de baby wordt eerder geboren, dan worden de niet gebruikte dagen van het zwangerschapsverlof. De totale verlofperiode blijft dus 16 weken.

12. Het streven van zowel werkgever als werknemer is er op gericht het verzuim bij Meneba 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 vakvereniging over maatregelen om het verzuim te doen dalen, waarbij mede de aanvullingsbepaling van lid 2 in dit overleg zal worden begrepen.

13. In die gevallen waarin toepassing van dit artikel tot individueel onvoorziene onbillijke situaties leidt, kan de werkgever hiervan afwijken.

14. 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 14 A

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/arbeidsongeschiktheid/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 14 B

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 kerstgratificatie 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 IX 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 15

Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd een reglement in te voeren met nadere regels voor de arbeid in het bedrijf.

2. Invoering respectievelijk wijziging van het reglement vindt plaats na overleg met de ondernemingsraad, onverminderd het recht van partijen ter zake overleg te plegen.

Artikel 16

Beroepsprocedure functieclassificatie

1. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

2. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de indeling in de desbetreffende functiegroep, legt hij binnen twee maanden dit bezwaar, na overleg met zijn directe chef, voor aan de directie respectievelijk degene die met de indeling in functiegroepen is belast.

3. Indien de werknemer na behandeling van zijn bezwaar als vermeld in punt 2 het met de uitspraak niet eens is, kan hij zich wenden tot de districtsbestuurder van de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten.

4. De deskundige van de vakorganisatie is bevoegd ter plaatse een onderzoek in te stellen, zulks in samenwerking met de functionaris die door de betrokken werkgever met de indeling is belast, al of niet bijgestaan door een classificatiedeskundige van het Organisatiebureau van de AWVN te Haarlem.

5. Beroepsprocedures, ingesteld binnen twee maanden na de mededeling als bedoeld onder 1 zullen, indien het beroep gegrond wordt bevonden, tot gevolg hebben dat de daardoor gewijzigde indeling van kracht is vanaf de datum dat het bezwaarschrift is ingediend.

6. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande, dat het bezwaar, vermeld onder punt 3, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming.
   De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een classificatiedeskundige van het betrokken organisatiebureau.

Artikel 17

Industriële en intellectuele eigendom

1. Alle rechten op die uitvindingen van werknemer welke voortvloeien uit een hem zijdens werkgever verstrekte opdracht of waarmee hij in staat is gesteld door middelen waarover hij slechts op grond van het dienstverband beschikte, komen toe aan werkgever.

2. Indien werkgever voor een uitvinding als bedoeld onder 1 octrooi of een ander industrieel eigendomsrecht aanvraagt, zal deze ervoor zorgdragen dat de werknemer als uitvinder in het octrooi wordt vermeld in overeenstemming met artikel 12a van de Rijksoctrooiwet. Dit geldt voor industriële eigendomsrechten binnen en buiten Nederland, maar bijvoorbeeld ook gebruiksmodellen in o.a. Duitsland, Frankrijk, Italië en Spanje. Indien de werkgever geen octrooi aanvraagt is de werknemer in principe vrij om zelf in een of meer landen octrooi of een ander industrieel eigendomsrecht te doen aanvragen. Hij dient echter wel de werkgever van tevoren daarvan in kennis te stellen.

3. Voor rechten op uitvindingen van werknemer die niet onder 1 vallen, dient per geval een aparte regeling te worden getroffen.

4. Het auteursrecht van werken in de zin van de Auteurswet door werknemer tot stand gebracht tijdens de uitoefening van zijn functie, komt toe aan werkgever tenzij anders is overeengekomen. Deze zal bij door hem te verrichten publicaties van dergelijke werken steeds de naam van de werknemer vermelden.

Artikel 18

Nevenfuncties

Een werknemer mag niet dan na toestemming van de werkgever enig belang hebben of krijgen bij een onderneming die zakelijke relaties heeft met Meneba B.V. of een van haar dochterondernemingen.
Indien een werknemer een betaalde nevenfunctie wenst te aanvaarden welke repercussies kan hebben op zijn functioneren binnen de onderneming zal de werknemer, alvorens hiertoe over te gaan, overleg plegen met de werkgever teneinde na te gaan of het vervullen van deze nevenfunctie te verenigen is met de functie van de werknemer bij Meneba B.V. of een van haar werkmaatschappijen.
Indien de werkzaamheden voor de nevenfunctie geheel of gedeeltelijk binnen de normale werktijd worden verricht, is de werknemer verplicht vooraf toestemming te vragen en zal de werkgever bepalen of en in hoeverre de inkomsten die de werknemer uit de nevenfunctie geniet, in mindering worden gebracht op het salaris.

Indien de werkgever bepaalt dat het inkomen uit de nevenfunctie of een deel daarvan op het salaris van de werknemer in mindering zal worden gebracht, verplicht de werknemer zich deze inkomsten of dit deel daarvan aan Meneba B.V. af te staan waartegenover het salaris van de werknemer volledig zal worden doorbetaald.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde nevenfunctie, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkering ingeval van arbeids-ongeschiktheid.

Artikel 19

Verandering van standplaats

1. Bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst wordt de standplaats van de werknemer bepaald. Verandering van standplaats zal tussen werkgever en werknemer overeengekomen dienen te worden. Indien verandering van standplaats voor groepen werknemers aan de orde is zal hiertoe niet worden overgegaan alvorens overleg is gepleegd met de vakorganisaties. Ook bij veranderingen van standplaats voor groepen werknemers zal elke verandering van standplaats tussen werkgever en de betrokken werknemer dienen te worden overeengekomen. Bij overplaatsing binnen Nederland kan de noodzaak tot verhuizen geen reden zijn tot weigering, in welk geval zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden.
2. Ingeval van overplaatsing zal een verhuiskostenregeling gelden waarbij, naast de gebruikelijke vergoedingsregeling voor verhuiskosten door de onderneming, een bijdrage zal worden verstrekt voor:
   - dubbele kosten die optreden wanneer men een nieuw huis moet kopen en het oude nog niet is verkocht;
   - hypotheekkosten (vestiging en doorhaling van de hypotheek);
   - makelaarskosten tot maximaal € 750,-.

Bijlage I

Als bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Meneba B.V. te Rotterdam.

Functiegroepen

A. Meneba B.V. te Rotterdam

groep 1 0-15	
groep 2 15-35	jongste medewerkster postkamer kantinehulp kantoor corveeër bloempakhuis schoonmaakster laboratoria
groep 3 35-55	corveeër leerling operator medewerker loods medewerker transport stuwer tapper carrousel - handschaal tapper loods
groep 4 55-75	aankomend laborant adm. medewerker expeditie (bulk of zakgoed) algemeen reserve distributie assistent operator assistent voorman reiniging bedieningsman schakelkamer distributie kantinedame kantoor medewerker debiteuren controle medewerker postkamer, archief 1e medewerker schoonmaakploeg smeerder telefoniste verlader, vorkheftruckchauffeur ziftenspanner, onderhoudsman filterzakken
groep 5 75-95	administratief medewerker laboratorium bulkverlader chauffeur laborant I medewerker infocentrum medewerker technisch magazijn medewerkster Teleservice monteur pijpfitter - stoker onderhoudsmonteur walsenstoelen, smeerder 2e onderhoudsmonteur 2e operator silomedewerker dagdienst voorman stuwer zemelenperser, verlader
groep 6 95-115	adm. medewerker grondstoffen adm. medewerker verkoop adm. medewerker DA/KB adm. medewerker Techn. inkoop afdelings secretaresse verkoop assistent expeditie zakgoed - bulk assistent bedrijfsbureau chauffeur I computer operator 1e onderhoudsmonteur 1e onderhoudsmonteur pijpfitter - stoker 1e operator 2e monteur e/e laborant

	portier
	proefbakker
	timmerman - schilder
	voorman exporttapperij
	voorman loods
	voorman tapperij
	voorman uitgaande goederen
groep 7	adm. medewerker meeldivisie
115-135	analist
	beheerder technisch magazijn
	hoofdmonteur walsenstoelen - riffelaar
	hoofdmonteur pijpfitter - stoker
	hoofdmonteur
	hoofd operator
	medewerker bedrijfsbureau
	medewerker salarisadministratie / pensioenfonds
	monteur revisie
	1e monteur e/e
	1e onderhoudsmonteur/ draaier
	1e proefbakker
	voorman onderhoud gebouwen
	weegschalen monteur
groep 8	analist I
135-155	assistent administrateur
	assistent chef distributie
	assistent ploegenchef
	chef verzorging productie middelen
	expediënt zakgoed
	hoofdmonteur e/e
	medewerker exportdocumenten
	productieadministrateur
	secretaresse
	voorman pijpfitter – stoker - brandmeester
	voorman riffelkamer
	1e weegschalenmonteur
groep 9	assistent chef bedrijfsbureau
155-175	assistent verkoopleider binnendienst
	assistent verkoop molenbijproducten
	bulkexpediënt
	directiesecretaresse
	inkoper
	medewerker grootboekadministratie
	ploegenchef
	systeembeheerder
	voorman elektro / elektronica
	voorman energievoorziening
	voorman technische dienst
groep 10	assistent op- en overslag
175-195	bakkerij adviseur A
	chef distributie
	hoofdanalist
	molenchef
	plv. chef deb.adm./kb.grootboek adm.
	Tekenaar - constructeur
	vertegenwoordiger - adviseur
groep 11	administrateur
195-215	assistent chef energievoorziening
	assistent chef laboratorium
	assistent productieleider
	bakkerij adviseur B
	baktechnisch adviseur banket
	bedrijfsinstructeur - proefmolenaar
	bouwkundige

	chef bedrijfsbureau
	chef distributieplanning
	productiechef
	projectleider proces automatisering
	Plv. afd. chef EDP
groep 12	adviseur sales promotion
215-240	assistent controller
	1e assistent productieleider
	chef D/K en grootboekadministratie
	chef energievoorziening
	chef mechanische werkplaatsen
	chef technische inkoop
	hoofd op- en overslag
	product manager
	regionale verkoopleider
	verkoopleider binnendienst

Bijlage II

Salaris

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).

BIJLAGE II
Als bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst Meneba B.V. te Rotterdam.

Artikel 1. Periodesalarissen functievolwassen werknemers
De periodesalarissen voor werknemers die de functievolwassen leeftijd hebben bereikt, worden uitgedrukt in euro's bruto per periode en gelden als volgt:

a. Periodesalarisschalen ingaande 01-04-2014 (t.o.v. 1-4-2013 verhoogd met 0.5%)

Functievolwassen werknemers												
Groep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Functievolwassen leeftijd	**22**	**22**	**22**	**22½**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**
0	1873	1892	1918	1954	2011	2112	2232	2391	2474	2595	2822	3214
1	1893	1910	1939	1975	2043	2147	2269	2435	2529	2658	2900	3301
2	1912	1932	1959	2000	2076	2184	2307	2478	2577	2724	2982	3397
3	1935	1956	1982	2030	2106	2223	2347	2525	2633	2789	3060	3491
4	1957	1976	2008	2064	2145	2259	2385	2570	2685	2856	3138	3583
5		1995	2035	2092	2179	2299	2422	2608	2738	2921	3219	3675
6				2127	2209	2337	2464	2657	2788	2986	3301	3766
7						2373	2503	2700	2843	3047	3375	3859
8								2751	2898	3112	3449	3951
9												4044

In deze tabellen is een premie verwerkt zoals genoemd in artikel 8 lid 4 van de CAO: voor de groepen 1 t/m 8 bedraagt deze 10 %, voor groep 9 bedraagt deze 5 %.

Artikel 2. Periodesalarissen jeugdige werknemers

a. Periodesalarisschalen ingaande 01-04-2014 (t.o.v. 1-4-2013 verhoogd met 0.5%)

Groep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Jeugdige werknemers												
16	750	757	768	783								
16½	843	851	861	880								
17	938	946	958	976	1006							
17½	1031	1040	1053	1073	1107							
18	1126	1137	1150	1171	1206	1215						
18½	1217	1230	1247	1269	1308	1321						
19	1311	1324	1341	1368	1407	1426	1450					
19½	1404	1419	1436	1464	1509	1532	1561					
20	1497	1515	1533	1562	1611	1638	1674	1746				
20½	1591	1608	1628	1659	1711	1744	1784	1864				
21	1682	1703	1727	1760	1811	1847	1874	1961	1980	2025		
21½	1777	1796	1822	1857	1861	1900	1941	2031	2054	2104		
22	1873	1892	1918	1925	1933	1944	2008	2105	2128	2180	2330	2571
22½				1954	1961	1985	2054	2153	2165	2220	2365	2627
23					2011	2028	2096	2200	2203	2258	2402	2653
24						2112	2165	2271	2276	2337	2472	2730
25							2232	2331	2351	2403	2542	2813
26								2391	2412	2468	2609	2891
27									2474	2531	2685	2974
28										2595	2755	3052
29											2822	3133
30												3214

Bijlage III

bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Meneba B.V. te Rotterdam.

Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, wordt de normale werktijd evenredigheid verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd. Het salaris van de betrokken werknemer, vastgesteld op grond van de hierboven genoemde CAO, wordt naar evenredigheid verminderd.

3. De in artikel 12 van de CAO bepaalde basisvakantie zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd. Geen vermindering zal plaatsvinden van de extra jeugdvakantie, genoemd in artikel 12 lid 2 c. van de CAO.

4. 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.

5. In geval een werknemer toch op een van de in lid 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

6. Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

Bijlage IV

Tekst van aangehaalde wetsartikelen

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 aangegane 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 medewerknemers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
   f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers 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 gedoogt 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 gedoogt 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 voortduring 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.

Bijlage V

Vakbondswerk binnen de onderneming

Onder vakbondswerk in de onderneming wordt verstaan de formele organisatievorm van een erkende vakbond in de onderneming met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakbond. Het heeft ten doel de behartiging van de belangen van de leden, werkzaam in de onderneming, en bevordering van de communicatie binnen de vakbond.

De werkgever erkent het vakbondswerk binnen de onderneming, waarbij ervan wordt uitgegaan dat de werkzaamheden binnen de onderneming normaal voortgang vinden, terwijl de bestaande communicatie- en overlegorganen zowel binnen de onderneming, b.v. in de ondernemingsraden, met name het overleg over de CAO, een eigen verantwoordelijkheid blijven behouden.

Regels en faciliteiten

1. a. Wanneer de vakvereniging binnen de onderneming een bedrijfsledengroep formeren zullen zij van de samenstelling van het bestuur en van wijzigingen hierin aan de werkgever schriftelijk mededeling doen.

   b. Wanneer de bezoldigde vakbondsbestuurder zich laat vergezellen van één of meer leden van de bedrijfsledengroep, zal hij vooraf de werkgever hiervan in kennis stellen. Deze kennisgeving zal de namen van betrokkenen inhouden, waarbij in principe niet meer dan twee werknemersleden per delegatie aanwezig zullen zijn.

2. Een kaderlid van een bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Indien de werkgever tot ontslag van een kaderlid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal hij dezelfde maatstaven aanleggen als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakvereniging; indien het een bestuurslid van de BLG betreft zal de werkgever vooraf met de bezoldigde vakbondsbestuurder overleg plegen. Het betreffende bestuurslid kan bij dit overleg betrokken worden.

3. De werkgever zal op het verzoek van de voorzitter of de secretaris van de bedrijfsledengroep, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen -als regel buiten werktijd- van:
   a. de bedrijfsledengroep;
   b. het bestuur van de bedrijfsledengroep, eventueel met de andere kaderleden;
   c. de bedrijfsledengroep of het bestuur van de bedrijfsledengroep met één of meer bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.

4. Een bestuurslid kan, buiten werktijd en indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, na toestemming van de werkgever, ook binnen werktijd, contacten hebben met de bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.

5. a. Bestuursleden die in verband met hun dienstrooster de bestuursvergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen hiertoe met toestemming van de werkgever zonodig van dienst wisselen of, indien dit onmogelijk is, vrijaf krijgen met behoud van inkomen. Hiervoor dienen zij tenminste 2 dagen tevoren met de eigen chef overleg te plegen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. De werkgever registreert de afwezigheid of de werkonderbreking.

   b. De bestuursleden zullen in redelijke mate gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van inkomen voor de in de leden 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 uren per jaar door het bestuur niet worden overschreden.

6. Indien zulks voor een behoorlijke communicatie tussen de in de onderneming werkzame leden van de vakvereniging en de in lid 4 bedoelde bezoldigde functionarissen van de vakvereniging nodig is, kan onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging van de publicatieborden gebruik gemaakt worden voor het doen van mededelingen aan de leden van de vakvereniging. Een exemplaar van de mededeling wordt ter informatie aan de werkgever overhandigd.

7. Voor de vermenigvuldiging van stukken ten behoeve van de kaderleden kan van de vermenigvuldigingsapparatuur van de onderneming gebruik worden gemaakt. Alvorens van de vermenigvuldigingsapparatuur gebruik wordt gemaakt, dient overleg te worden gepleegd met de personeelsafdeling.

8. De werkgever is bevoegd - onder opgave van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten ingeval de bedrijfsledengroep c.q. de vakvereniging zich niet aan de bestaande afspraken houden.

Bijlage VI

Regeling "Toeslag vuil en onaangenaam werk".

1. Uitgangspunten

Deze regeling is van toepassing voor medewerkers die werkzaam zijn in functies waarbij sprake is van:
- machine- of procesgebonden arbeid in combinatie met een zekere mate van eentonigheid; of
- vuile of stoffige arbeid in combinatie met een zekere mate van eentonigheid; of
- machine- of procesgebonden arbeid in combinatie met vuile of stoffige arbeid.

Verklaring van bovengenoemde begrippen :

eentonigheid:	van eentonigheid is sprake wanneer een functie bestaat uit een aaneenschakeling van gelijke of gelijksoortige handelingen.
machine- of procesgebonden:	hiervan is sprake wanneer het tempo en de plaats van werken door machine of proces worden bepaald en waarbij een werkonderbreking door de functionaris zelf, voor b.v. persoonlijke verzorging, alleen dan kan plaatsvinden wanneer een ander zijn plaats inneemt.

2. Toekenningscriteria

Teneinde de toekenning van de toeslag op basis van hanteerbare criteria te kunnen realiseren, zijn bovengenoemde begrippen onderverdeeld, zo mogelijk gekwantificeerd en voorzien van een score, waarna op basis van de totaalscore de toeslag kan worden berekend.

eentonigheid	**score**
± 50% van de arbeidstijd	1
± 75% van de arbeidstijd	2
± 100% van de arbeidstijd	3

machine- of procesgebonden arbeid	
± 50% van de arbeidstijd	1
± 75% van de arbeidstijd	2
± 100% van de arbeidstijd	3

vuile of stoffige arbeid	
in enige mate	1
in redelijke mate	2
in sterke mate	3

functie:	eentonig-heid x 1	Machine- of proces-gebonden x2	vuil of stoffig x2	totaal	% van de toeslag
tapper	3	3	3	15	100
ploegreserve uitg.goederen	2	3	3	14	100
voorman stuwer	2	2	3	12	100
stuwer	2	2	3	12	100
corveeër toiletten	2	0	3	8	75
corveeër pakhuis	1	0	3	7	75
corveeër technische dienst	1	0	3	7	75
corveeër molenkleedkamer	3	0	2	7	75
silomedewerker buitendienst	1	0	3	7	75

3. **Afweegfactoren**

Teneinde de verschillen in belangrijkheid tussen de diverse uitgangspunten tot uitdrukking te brengen, zijn de navolgende afweegfactoren (vermenigvuldigingsfactoren) toegekend voor:
- eentonigheid 1
- machine- of procesgebonden arbeid 2
- vuile of stoffige arbeid 2

Hierdoor wordt, wanneer een functie voor de toeslag in aanmerking komt overeenkomstig de eerder genoemde uitgangspunten, een minimale score van 3 en een maximale score van 15 punten mogelijk.

4. Toeslag

a. De toeslag voor vuil en onaangenaam werk wordt bepaald aan de hand van bovenstaande regeling.

b. De procedure hiervoor is:
Per functie wordt jaarlijks (en bij ingrijpende veranderingen tussentijds) het aantal punten vastgesteld door de betrokken personeelschef en de medewerker, die de functieclassificatie verzorgt. Het resultaat hiervan wordt schriftelijk aan betrokkene meegedeeld. Beroep op dit resultaat is mogelijk bij de directeur die de betrokken personeelschef en functieclassificatiemedewerker raadpleegt alvorens te beslissen.

c. De toeslagen op grond van de vastgestelde puntentotalen bedragen

vanaf periode 1-2011 :

3 - 6 punten : € 19,67 bruto per periode;
7 - 10 punten : € 28,02 bruto per periode;
11 of meer : € 36,65 bruto per periode.

Deze bedragen zullen worden verhoogd overeenkomstig iedere initiële verhoging.

Bijlage VII

Milieu

Meneba erkent haar verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (intern milieu) als het milieu van haar omgeving (extern milieu).
In het kader van het interne milieu wordt jaarlijks een arbeidsveiligheidsrapport opgesteld en wordt ook in het Arbo jaarverslag aandacht aan dit onderwerp gegeven.
Meneba BV overlegt met de VGW-commissie van de Ondernemingsraad over het interne milieu.
Tevens zal overleg over het interne- en externe milieu met vakvereniging plaatsvinden.

Bijlage VIII

Consignatieregeling

Technische Dienst

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

2. De consignatiedienst geldt voor de medewerker welke over een zodanige vakbekwaamheid beschikt dat hij zelfstandig buiten het voor hem geldende dienstrooster urgente werkzaamheden kan verrichten.

3. De consignatiedienst behoort volgens een rooster bij toerbeurt te worden verricht. De medewerker van 55 jaar en ouder zal niet worden verplicht tot het uitvoeren van consignatiediensten. Werkgever zal met werknemers van 55 en jaar de mogelijkheden bespreken om op vrijwillige basis consignatiediensten te lopen.

4. Indien een andere dan de volgens het rooster aangewezen werknemer in overleg met de bedrijfsleiding diens plaats inneemt, zal de "invaller" naar rato de consignatievergoeding ontvangen, terwijl deze naar rato bij de oorspronkelijk ingeroosterde medewerker wordt verminderd.

5. Indien de geconsigneerde medewerker wordt opgeroepen, zal hij in de regel met een taxi van de woning naar het bedrijf en weer terug worden vervoerd. De kosten van de taxi zijn voor rekening van werkgever.

6. Voor medewerkers van de MTD duurt de normale consignatiedienst 7 etmalen van maandag 06.00 uur tot de daarop volgende maandag 06.00 uur.

7. Voor medewerkers van de ETD duurt de normale consignatiedienst van zaterdag 06.00 uur tot de daarop volgende maandag 06.00 uur.

8. Gewerkte uren tussen 22.00 en 07.30 uur van de daaropvolgende ochtend – mits de werknemer voor 06.00 de arbeid waarvoor hij is opgeroepen heeft aangevangen – moeten als "slaapuren" worden opgenomen op de dag aansluitend aan de gewerkte nacht. Tijdens deze "slaapuren" wordt het periodesalaris doorbetaald. Indien een geconsigneerde medewerker na 22.00 uur wordt opgeroepen, zal voor de eerste oproep 1 slaapuur extra worden toegekend en voor de tweede en volgende oproep(en) 1,5 slaapuur extra worden toegekend.

9. De vergoeding voor een consignatiedienst , ongeacht of de geconsigneerde medewerker is opgeroepen is als volgt opgebouwd:

   - 0,6% van het periodesalaris per 24 uur van maandag 06.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur;
   - 0,1% van het periodesalaris per uur van zaterdag 06.00 uur t/m maandag 06.00 uur.

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

Bijlage IX

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

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de in artikel 14B 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 X

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.