

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

VOOR

**KONINKLIJKE
THEODORUS NIEMEYER B.V.**

te

Groningen

1 april 2004 tot 1 april 2005

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. te Groningen.

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	8
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	10
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	12
Artikel 9	Bijzondere beloning	14
Artikel 10	Zon- en feestdagen	17
Artikel 11	Verzuim	17
Artikel 12	Vakantie- en snipperdagen	19
Artikel 13	Seniorenregeling	23
Artikel 14a	Vakantietoelage	23
Artikel 14b	Eindejaarsuitkering	23
Artikel 14c	Resultaatafhankelijke beloning	24
Artikel 15	Uitkering bij overlijden	24
Artikel 16	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 17	Vreemde werknemers	26
Artikel 18	Regelingen	26
Artikel 19	Tussentijdse wijziging	27
Artikel 20	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	27
Bijlage I	Funcielijst	28
Bijlage II	Salarisschaal	31
Bijlage III	Regeling partieel leerplichtigen	32
Bijlage IV	Immateriële voorwaarden	33
Bijlage V	Collectieve ziektekostenverzekering	35
Bijlage VI	Overwerk reglement	36
Bijlage VII	Regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden	37
Index		43

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. te Groningen
als partij ter ene zijde,

en

de VHP te Houten
de FNV Bondgenoten te Amsterdam
de CNV Bedrijvenbond te Houten

elk als partij ter andere zijde,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ener zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. salaris : het in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde salaris per maand;
- h. maandinkomen : het salaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, artikel 9 lid 8, en met een eventueel persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c;
- i. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad;
- j. uurinkomen : maandinkomen gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per maand;
- k. standplaats : de door de werkgever, na overleg met de werknemer, vastgestelde woonplaats, respectievelijk het gebied, van waaruit de werkzaamheden worden verricht;
- l. echtgeno(o)t(e) : waarin deze CAO het begrip echtgeno(o)t(e) wordt gehanteerd kan tevens worden begrepen samenlevings-partner. Het samenlevingsverband moet dan wel aangetoond worden;

m. deeltijdwerkers : op deeltijdwerkers is de CAO naar rato van toepassing.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of met het artikel 18 bedoelde arbeidsreglement bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende arbeidsreglement.
5. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever blijft zich in het kader van de voor de onderneming noodzakelijke continuïteit verantwoordelijk voelen voor de werkgelegenheid van de bij hem in dienst zijnde werknemers. Zijn beleid is er dan ook op gericht deze werkgelegenheid te behouden. Hij zal gedurende de looptijd van de CAO niet overgaan tot gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen, tenzij dit - onverhoopt - als gevolg van interne en/of externe invloeden toch noodzakelijk zou zijn; in welk geval, met inachtneming van de positie en de taak van de ondernemingsraad, met de vakorganisaties tijdig diepgaand en indringend overleg zal worden gepleegd.
 - b. De werkgever zal over investeringen die invloed hebben op de personeelsbezetting in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin relevante gegevens op de gebruikelijke wijze aan de ondernemingsraad verstrekken alsmede de vakorganisaties ter zake informeren. Het recht van de werkgever erkennende dat de beslissing in deze bij hem ligt zal deze informatie worden verstrekt voordat het definitieve besluit is genomen. Bepaalde gegevens kunnen vanwege het vertrouwelijke karakter slechts onder geheimhouding worden verstrekt.
 - c. De werkgever zal de ondernemingsraad en de vakorganisaties 2x per jaar informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de werkgelegenheid, alsmede over arbeidsplaatsverbetering. Voor het geval dat door verloop vacatures ontstaan zullen deze in principe door middel van interne sollicitaties worden vervuld. In deze gevallen waarin dit niet mogelijk blijkt zullen de daarvoor in aanmerking komende vacatures worden gemeld bij het CWI. Het aantal en soort gemelde vacatures en het resultaat zullen in het periodiek overleg met de vakorganisaties worden betrokken.
 - d. De werkgever zal, in samenwerking met de ondernemingsraad, aandacht schenken aan de mogelijkheid van het aantrekken van kwetsbare werknemers, onverminderd de noodzaak om rekening te houden met een mogelijke plaatsing van eigen werknemers,

- die vanwege medische redenen hun oorspronkelijke functie niet meer kunnen uitoefenen.
- e. De werkgever erkent het recht van de werknemer op beveiliging van de arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij zal echter alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in het bedrijf. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de O.R. regelingen opstellen. Over de uitvoering van de regelingen pleegt de werkgever regelmatig overleg met de O.R. De werkgever zal de betrokken werknemers informatie verstrekken over grondstoffen die op kortere of langere termijn gevaren kunnen opleveren voor de gezondheid en maatregelen treffen om een ongezonde werksituatie zoveel mogelijk tegen te gaan. De werkgever zal ten aanzien van het terugbrengen van het geluidsniveau voortgaan op de weg om gehoorbeschadiging te voorkomen.
6. Ten behoeve van het werk van de vakverenigingen zal door de werkgever jaarlijks een bijdrage aan het F.I.B. (Fonds Industriële Bonden) worden verstrekt. De bijdrage is gehandhaafd op 0,5% van de loonsom, met dien verstande dat de loonsom per werknemer niet hoger zal worden gesteld dan het maximumbedrag waarover premie voor de WAO wordt betaald.
7. De werkgever zal werknemers van 45 jaar en ouder in de gelegenheid stellen periodiek medisch onderzocht te worden.
Vanaf 55 jaar vindt jaarlijks met de medewerker een functioneringsgesprek plaats over functiezwaarte en eventuele functieaanpassing. Aanpassing van taken en uren - ook op sociale indicatie - kan slechts plaatsvinden op basis van medisch advies. In het periodiek overleg zal over de voortgang informatie worden verstrekt.
8. Er zullen niet meer afroepcontracten afgesloten worden dan er bij de aanvang van deze CAO zijn, te weten voor de receptioniste.
9. De werkgever zal ernaar streven gedurende de looptijd van dit contract een percentage van 4 te behouden met betrekking tot het aantal werknemers dat onder de termen van de Wet REA valt in relatie tot het totale personeelsbestand. Met de OR zal hierover regelmatig overleg worden gevoerd.
10. De werkgever zal, binnen de daartoe bestaande mogelijkheden, vrijwillige verkorting van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur positief benaderen en waar mogelijk bevorderen.
Wanneer een verzoek van een werknemer om bedrijfsmatige redenen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen. In dat besluit zal de werkgever aangeven welke bedrijfsmatige aspecten tot afwijzing van het verzoek hebben geleid.
11. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen indien gewenst, via de Coördinator Sociaal-medische Zaken een onafhankelijke stressdiagnose te laten uitvoeren door daartoe aan te wijzen instanties zoals bijvoorbeeld de Arbo Unie.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende arbeidsreglement.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, voor zover het werkzaamheden betreft die redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van werkgever aanwezige arbeidslijsten in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijsten aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt waarbij uiteraard zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer. Een deeltijdwerknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van meeruren (dat wil zeggen overschrijding van het individuele werkrooster zonder dat het normale voltijds-dienstrooster wordt overschreden).
4. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van deze nevenwerkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.
5. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat dit het bedrijf schade berokkent. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
6. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 BW jegens de Overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan is desgewenst verplicht

daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen een maand na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.

ARTIKEL 5 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen. Bij twee opeenvolgende dienstverbanden kan geen 2e proeftijd overeengekomen worden.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen:
 - a. voor bepaalde tijd
 - b. voor onbepaalde tijdIndien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
Een dienstverband wordt aangegaan met een minimum arbeidsduur van 8 uur per week. Voor een dienstverband voor bepaalde tijd van langer dan 52 weken zal instemming van de OR worden gevraagd.
3. In geval van ontslag c.q. ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 en 679 BW alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband door de werkgever c.q. door de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt:
 - a. door schriftelijke opzegging door de werkgever waarbij een opzegtermijn volgens onderstaande tabel wordt gehanteerd.

<u>Bij een dienstverband van:</u>	<u>Opzegtermijn:</u>
0 t/m 4 jaren	1 maand
5 t/m 9 jaren	2 maanden
10 t/m 14 jaren	3 maanden
15 jaren of meer	4 maanden

Voor werknemers die op 31 december 1998 45 jaar of ouder zijn geldt een overgangsregeling: zij behouden de opzegtermijn waarop zij op dat moment recht hadden. Is die langer dan volgens bovenstaande tabel, dan blijft de langere termijn staan.
 - b. door schriftelijke opzegging door de werknemer waarbij een opzegtermijn van 1 maand wordt gehanteerd.
Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met einde van een kalendermaand.
5. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de laatste dag van de kalendermaand, direct voorafgaand aan de kalendermaand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
Voor de werknemer waarvoor de prepensioenregeling van toepassing is, geldt het volgende ten aanzien van de pensioengerechtigde leeftijd:
 - a. de pensioengerechtigde leeftijd is gelijk aan de normale prepensioendatum zoals bepaald in het prepensioenreglement van de Stichting Prepensioenfonds Niemeyer;

- b. dat de werknemer zelf de prepensioendatum kan bepalen op voorwaarde dat deze datum is gelegen tussen de 1ste van de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste van de maand waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt.
 - c. voor werknemers geboren op of na 1 april 1947 geldt dat de werknemer zelf de prepensioendatum kan bepalen op voorwaarde dat deze datum is gelegen tussen de 1ste maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.
6. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer. Het bepaalde in artikel 668 B.W. (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor een bepaalde tijdsduur), alsmede het bepaalde in artikel 670 B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
 7. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen tegen elke dag van de week. Het bepaalde in de in lid 6 bedoelde artikelen van het B.W. is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.
 8. Het bepaalde in artikel 670 B.W. (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing op een werknemer, die jegens de overheid een verbintenis als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de Noodwachten heeft aangegaan, tenzij hij voor zijn indiensttreding c.q. voor het aangaan van een dergelijke verbintenis een schriftelijke verklaring van de werkgever heeft verkregen dat deze geen bezwaar tegen een dergelijke verbintenis heeft.
 9. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel tengevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich onverwijld met de vakverenigingen in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.
 10. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten.
 11. Bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst wordt, indien van toepassing, de standplaats van de werknemer bepaald. De werkgever is bevoegd, telkens wanneer hij dit noodzakelijk acht, de werknemer een andere standplaats in Nederland aan te wijzen. Hierbij zal met de belangen van de werknemer zoveel mogelijk rekening worden gehouden.

Verandering van standplaats zal vooraf met de betrokken werknemer worden besproken, waarbij verwezen wordt naar de verhuiskostenregeling.

ARTIKEL 6 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. Voor een aantal specifieke functies zal deze arbeidsduurverkorting niet van toepassing kunnen zijn. Voor deze functies zal echter wel compensatie plaats hebben.
 - b. een 2-ploegdienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. Voor een aantal specifieke functies zal deze arbeidsduurverkorting niet van toepassing zijn. Voor deze functies zal echter wel compensatie plaats hebben.
 - c. De contractuele jaarlijkse arbeidsduur bedraagt:
voor 2004: 1670,4 uur;
voor 2005: 1670,4 uur (gemiddeld 36 uur per week).
 - d. In de gemiddelde werkweek van 36 uur worden (met uitzondering van de lunchpauzes) de pauzetijden zodanig geregeld dat er geen bedrijfstijd verloren gaat.
 - e. Naast de hierboven genoemde roostersoorten zijn ook andere ploegenroosters mogelijk, zoals een 3-ploegdienstrooster.
2.
 - a. In dagdienst wordt als regel op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 7.15 en 17.45 uur.
 - b. In 2-ploegdienst wordt op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld. In een 3-ploegdienst kan in beginsel op zondag vanaf 22.00 uur worden gewerkt als de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt.
 - c. Afwijkende diensten, waaronder dienstroosters incl. de zaterdag, zijn toegestaan waar de aard van het werk dit noodzakelijk maakt.
3. 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 plaats heeft.
4.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en behoeft zij de instemming van de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever vooraf met de vakverenigingen overleg plegen.
 - c. Een werknemer kan een schriftelijk verzoek indienen bij het afdelingsmanagement tot individuele wijziging van het voor hem/haar geldende dienstrooster. Indien betreffend verzoek niet kan worden ingewilligd dan zal de medewerker gemotiveerd schriftelijk

antwoord krijgen. Tegen de beslissing van het afdelingsmanagement kan beroep worden aangetekend conform geldende beroepsprocedure.

5. Ten aanzien van roostervrije dagen gelden:
 - a. Voor de inroostering van roostervrije uren zal een voortschrijdend 13-wekenrooster worden opgesteld waarvan de eerste vier weken definitief zijn. Dit rooster is minstens vier weken voor aanvang bekend.
 - b. De invulling van de gekozen roosters per medewerker vindt plaats na overleg met de medewerker.
 - c. Invulling van de roosters mag niet leiden tot inkrimping van de bedrijfstijd of verlaging van de servicegraad.
 - d. Er kan maximaal één cluster van 3 roostervrije dagen per jaar worden vastgesteld. In overleg met de Ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.
 - e. Indien volgens het rooster een roostervrije dag samenvalt met een feestdag, wordt de roostervrije dag op een andere dag ingeroosterd.
 - f. Niet opgenomen roostervrije uren – voor zover deze niet worden gespaard zoals bedoeld in artikel 12 lid 13 (nieuw) – vervallen vanaf 1 maand na het einde van het ADV-jaar.
 - g. Als scholing samenvalt met een roostervrije dag, mag deze opnieuw ingeroosterd worden. Bij ziekte op een roostervrije dag komt de roostervrije dag te vervallen.
6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in Bijlage III.

ARTIKEL 7 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke 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.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij indiensttreding in de overeenkomstige functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c. van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die de maximumleeftijd van hun salarisschaal overschreden hebben en die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende de proeftijd in één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariering dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld tot een maximum van een half jaar en tevoren aan de werknemer medegedeeld.

- c. dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde.
- 3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
 - 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 met ingang van de eerstvolgende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 4c.
 - 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 8 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

- 1. De salarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2a bepaalde.
Tussentijdse herzieningen hebben slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 2.
 - a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen per 1 januari het salaris dat overeenkomt met de leeftijd die zij in de komende twaalf maanden zullen bereiken (leeftijdschaal). Bovenop dit bedrag uit de leeftijdschaal ontvangt de werknemer voor elk jaar ervaring bij T.N., bij de toekenning van een leeftijdsjaar een functiejaar van 2% van het vakvolwassen loon van de betreffende salarisgroep. Werknemers, die deze maximum leeftijd wel hebben overschreden ontvangen het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal).
 - b. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van de eerste periode van het daaropvolgende kalenderjaar slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgehad voor 1 juli. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de

functiejarerverhoging een jaar later plaatshebben dan per de eerste periode van het daaropvolgende kalenderjaar.

3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde, kan aan werknemers die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
 - a. worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a. bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. indien een werknemer om 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 4 onder b. genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - c. indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder c. in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde inschaling mogelijk te maken.
 - 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.

4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het salaris tenminste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b. van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaal-salarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder c. of op grond van een medisch attest van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c. niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - d. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt een toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Voorts heeft afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met 0,25 deel van elke verhoging met een maximum van 1% van het salaris bij 0 functiejaren. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd, mits er sprake is van een 10-jarig dienstverband, heeft geen afbouw plaats van de persoonlijke toeslag, of het restant daarvan; voor werknemers van 60 jaar en ouder zullen op het salaris dat geldt op het moment van indeling in een lagere salarisschaal, alle toekomstige verhogingen worden berekend.

5. De werknemer, die gedurende tenminste 4 diensten een functie van 75% of meer waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een vervangingstoeslag. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten en gebaseerd op het verschil tussen de betreffende salarisgroepen. Indien deze vervanging langer heeft geduurd dan zes maanden wordt bij beëindiging ervan de volgende afbouwregeling toegepast: 2 maanden 75%, 2 maanden 50% en 2 maanden 25% van de toeslag.
6. Het salaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van de voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. Voor elke volle dienst of elk gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9 BIJZONDERE BELONING

1. Algemeen
De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris 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 een incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, evenwel met een maximum van 4 uur per maand.

2. Ploegentoeslag
 - a. Voor het werken in ploegdienst wordt een toeslag betaald van 1% van het maandsalaris per ingeroosterd uur buiten het dagdienstvenster, zoals vermeld in artikel 6 lid 2 sub a van de CAO, per week. Voor elk ingeroosterd uur tussen 22.30 uur en 06.00 uur geldt in plaats van bovengenoemde 1% een toeslag van 1,3%.

- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand 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 heeft verricht.
 - c. Werknemers uit de dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten moeten invallen in ploegendienst, worden indien zij voldoen aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder a. resp. onder b. van dit lid bepaalde. Indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen van lid 2a van dit artikel.
 - d. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt na de overplaatsing gedurende de lopende maand de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Daarenboven ontvangt de werknemer de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde tijdsduur.
 1. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende 1 maand;
 2. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende 1 maand; 40% gedurende 1 maand;
 - 80% gedurende 2 maanden; 20% gedurende 1 maand.
 - 60% gedurende 2 maanden;
 3. Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende 1 maand; 40% gedurende 3 maanden;
 - 80% gedurende 4 maanden; 20% gedurende 3 maanden.
 - 60% gedurende 4 maanden;
 4. Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende 3 maanden; 40% gedurende 9 maanden;
 - 80% gedurende 9 maanden; 20% gedurende 9 maanden.
 - 60% gedurende 9 maanden;
3. Vergoeding voor extra opkomst:
Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt 1 uurinkomen à 175%. Dit geldt niet voor overwerk dat 24 uur of langer van tevoren is aangekondigd.
4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster.
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling. Vanaf 31 december 1986 geldt, dat wanneer buiten de vastgestelde roosters arbeid wordt verricht, deze uren als overuren worden beschouwd. Wanneer op basis van een vastgesteld rooster 9 uur per dag wordt gewerkt zal geen bijzondere beloning worden toegepast. Bij een vastgesteld rooster waarin 5 diensten achtereen 9 uur moet worden gewerkt, zal het 41e, 42e, 43e, 44e en 45e uur in die week beloond worden met 150%.

1. Overschrijdingen van het dienstrooster worden bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de betreffende overschrijding moet worden opgenomen.
 2. Indien compensatie in vrije tijd niet mogelijk is bedraagt de beloning per uur voor de overschrijding de volgende percentages van het uurinkomen:

tussen maandag 6.00 uur en zaterdag 6.00 uur en op een roostervrije dag	: 150%
tussen zaterdag 6.00 uur en 18.00 uur en op een collectieve snipperdag	: 175%
tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 6.00 uur, alsmede op feestdagen als bedoeld in art. 10	: 200%
 3. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren op maandag t/m vrijdag	: 100%
----------------------------------	--------
 4. Rusttijd in de fabriek buiten het dienstrooster, noodzakelijk door overschrijding van de arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur worden vergoed, tenzij de overschrijding 30 minuten of minder bedraagt.
- b. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaats heeft, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het salaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m vrijdag 50% van het uurinkomen.
- c. Deeltijdwerkers ontvangen een overwerkvergoeding voor zover het voltijdrooster wordt overschreden. Bij overschrijding van het individuele werktijdrooster zonder dat er sprake is van overschrijding van het voltijdrooster worden meeruren uitbetaald à 100%, waarbij ook pensioenrechten en vakantie-uren worden opgebouwd.
5. Verzuimuren.
- Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht na 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust van het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal af, evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 23.00 uur arbeid heeft verricht.
- De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer deze arbeid op of na 4.00 uur `s ochtends is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt.
- Niet of niet-tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
6. Geen verplichting tot overwerk en ploegendienst.
- Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden overwerk te verrichten of in ploegendienst te gaan werken.

7. Consignatie.
Indien een werknemer zich ter beschikking dient te houden op tijden waarop als regel niet wordt gewerkt, wordt hiervoor de volgende beloning gegeven per geconsigneerd uur: tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22.00 uur: 12% van het uurinkomen tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur alsmede op een feestdag bedoeld in artikel 10 tussen 22.00 uur op de vooravond van de feestdag en 06.00 uur op de morgen na de feestdag: 17% van het uurinkomen.

8. Toeslag vroeger beginnen.
Op een aantal afdelingen werken een of meer medewerkers in een vast dienstrooster (dus geen wisselende dienst zoals de ploegendienst is) dat afwijkt van het normale dagdienstrooster.
Deze medewerkers ontvangen een toeslag op hun schaalsalaris. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop hun dienst aanvangt, dan wel eindigt.
Het percentage is gerelateerd aan de tweeploegendiensttoeslag.
Deze luiden:
bij een aanvangstijd van 04.30 uur: 12%
bij een aanvangstijd van 05.00 uur: 10%
bij een aanvangstijd van 05.45 uur: 8%
bij een aanvangstijd van 06.00 uur: 8%
bij een aanvangstijd van 06.30 uur: 5%

N.B. Indien het een incidentele afwijking van het normaal geldende dienstrooster betreft, treedt de verschoven urenregeling in werking.

9. Voor het werken volgens dienstrooster op zaterdag geldt een toeslag per gewerkt uur van 50% van het uurinkomen. Over deze toeslag wordt ook vakantietoeslag en eindejaarsuitkering betaald; daarmee bedraagt de totale toeslag per gewerkt uur op zaterdag 58,16% van het uurinkomen. Bij ziekte op een ingeroosterde zaterdag wordt de toeslag doorbetaald.

ARTIKEL 10 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag (30 april) en de 5e mei om de vijf jaar, voor het eerst in 1970.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

ARTIKEL 11 VERZUIM

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 16 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen wordt de werknemer betaald verzuim toegestaan gedurende de bij elk van die gevallen vermelde tijdsduur, onder de voorwaarde dat:
 - de betreffende gebeurtenis valt op een werkdag volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster;
 - de werknemer de betreffende gebeurtenis daadwerkelijk bijwoont;
 - hij, indien mogelijk, tenminste twee dagen van tevoren de werkgever van de gebeurtenis in kennis stelt.
 - a. bij ondertrouw van de werknemer of ten behoeve van de eerste afspraak bij de notaris ten behoeve van een notariële samenlevingsovereenkomst: een halve dag (halve dienst);
 - b. bij huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer: gedurende 3 dagen (3 diensten), bij het afsluiten van een notariële samenlevings-overeenkomst: gedurende 1 dag (1 dienst);
 - c. bij huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap van een broer, zus, zwager, schoonzus, kind, ouder of schoonouder van de werknemer: gedurende 1 dag (1 dienst);
 - d. bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer: gedurende 1 dag (1 dienst); bij 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders of schoonouders, bij 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van de grootouders: gedurende 1 dag (1 dienst);
 - e. bij de geboorte van een kind van de werknemer: gedurende de lopende dienst en de daarop volgende twee dagen;
 - f. bij overlijden van de partner of kind van de werknemer, en bij het belast zijn met het regelen van de begrafenis of crematie van een familielid genoemd onder g of h: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
 - g. bij overlijden van een ouder, schoonouder, schoondochter of schoonzoon van de werknemer: gedurende 1 dag (1 dienst);
 - h. bij begrafenis of crematie van een ouder, een grootouder, een schoonouder, een broer, een zus, een zwager, een schoonzus, schoondochter of een schoonzoon van de werknemer: gedurende 1 dag (1 dienst);
 - i. bij het 12½-, 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer; gedurende resp. 1, 1, 2 of 3 dagen (1, 2 of 3 diensten);
 - j. bij een persoonlijk opgelegde verplichting, mits opgelegd buiten zijn schuld en de vervulling daarvan niet in zijn vrije tijd kan plaats hebben: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur en onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden kan ontvangen.
 - k. voor het bezoeken van een arts, tandarts of specialist voor zover dit niet buiten arbeidstijd kan plaatshebben: de tijd die dat met zich meebrengt met een maximum van 2 uur. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld in geval van noodzakelijke specialistische hulp, kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken;
 - l. bij het afleggen van een vakexamen en ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: gedurende de voor het examen benodigde tijd alsmede op de dag van het examen de aan het examen voorafgaande tijd;

- m. voor het volgen van opleidingen, mits de opleiding in het belang van het bedrijf wordt gevolgd en ook als zodanig door het bedrijf is erkend: voor zover scholingstijd en werktijd volgens rooster samenvallen;
 - n. bij verhuizing: 1 dag (1 dienst) met een maximum van 1 dag (dienst) per jaar.
3. Aan werknemers die lid zijn van één der vakverenigingen, partijen ter andere zijde van deze overeenkomst, zal op verzoek van hun vereniging en voor zover de bedrijfsomstandigheden naar het uiteindelijke oordeel van de werkgever dit toelaten, vrijaf met behoud van salaris worden gegeven voor het als officieel afgevaardigde of als functionaris van een bestuurscollege bijwonen van een congres, bondsraad of vergadering van een ander bestuursorgaan.
4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
- 1. schorsing van de werknemer door de werkgever voor ten hoogste een week zonder behoud van salaris in die gevallen, waar dringende reden voor ontslag zou kunnen worden toegepast;
 - 2. de invoering van een verkorte werkweek, met uitzondering van de eerste 6 weken, (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
 - 3. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een "verkorte werkweek" (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, dat wil zeggen tenminste een week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

ARTIKEL 12 VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN

- 1. Vakantiejaar.
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 2. Duur der vakantie.
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen uitgaande van een 8-urige werkdag. De vakantie zal derhalve maximaal 200 uur bedragen.
Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
 - b. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft over dat vakantiejaar 5 diensten (36 vakantie-uren) extra vakantie met behoud van salaris.
 - c. De werknemer, die de 40-, 45-, 50-, 55-, 60-, 61-, resp. 62- jarige leeftijd bereikt verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2, 3, 4, 5, 6, respectievelijk 7 extra

vakantiedagen met behoud van salaris met ingang van het jaar waarin de 40-, 45-, 50-, 55-, 60-, 61-, resp. 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

- d. De werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
3. Berekening aantal vakantiedagen/uren.
Indien een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, vindt berekening van het aantal vakantiedagen/uren plaats naar evenredigheid van het aantal dagen dat het dienstverband in dat vakantiejaar heeft geduurd en afgerond op halve diensten.
 4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever de van zijn vorige werkgever(s) ontvangen verklaring(en) over te leggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 10, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen/uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie.
- a. van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen minstens 2 kalenderweken (= 10 diensten) aaneengesloten worden genoten, met de mogelijkheid om 3 weken (= 15 diensten) aaneengesloten op te nemen indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld, in overleg met de werknemer. Als regel zal deze vakantie in de maanden mei tot en met september worden genoten.
 - c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdvak met vakantie gaan. Het tijdstip van deze fabrieksvakantie wordt (bij de aanvang van het kalenderjaar) door de werkgever in afwijking van het sub b. bepaalde vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
 - d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever niet een zodanig aantal vakantiedagen/uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen/uren zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub c. 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/uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder sub c. en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen/uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag/dienst als bedoeld in lid 6a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 10 zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag/dienst alsnog zal worden genoten.
6. Snipperdagen/uren.
- a. De werkgever kan van de snipperdagen/uren ten hoogste twee diensten als vaste snipperdagen/diensten aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar - met instemming van de ondernemingsraad - geschiedt. Zij kunnen eventueel bij de aaneengesloten vakantie worden gevoegd.
 - b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen/uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het bedrijfsbelang.
 - c. Indien de werknemer de sub b. genoemde snipperdagen/uren niet heeft opgenomen voor 31 maart van het volgend jaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen/uren zal genieten.
 - d. Een verzoek tot het genieten van snipperdagen/uren dient zoveel mogelijk twee dagen voor de begeerde datum te worden gedaan, opdat tijdig overleg kan plaatshebben.
 - e. Aan de werknemer zal, indien hij dit uiterlijk 14 dagen van tevoren verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feest- of gedenkdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden.
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - b.
 - 1. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire of vervangende dienst;
 - d. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.In de hiervoor onder a. en b. bedoelde gevallen worden nog vakantierechten verworven over maximaal de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
 - 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van de overeenkomstige toepassing.
 - 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen/uren 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 onder b. sub 1 en onder c, alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k gelden niet als vakantiedagen/uren.
 - b. Indien één der in lid 7 onder b. sub 1 en onder c alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag/dienst, zullen de diensten waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen/uren worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die

vastgestelde vakantie- of snipperdagen/uren aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdagen/diensten geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

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

9. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband.

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaald recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen/uren worden uitbetaald.
- b. De nog te genieten vakantiedagen/uren zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt aan 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.
- d. Na een volledige arbeidsongeschiktheid van 2½ jaar zal het dienstverband worden beëindigd, waarbij de op dat moment verworven vakantie-rechten, met inachtneming van het bepaalde in lid 7 sub b.1, welke als gevolg van de arbeidsongeschiktheid niet konden worden genoten, zullen worden uitbetaald.

10. Verjaring.

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggende 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen. Dit geldt niet voor gespaarde vakantierechten.

11. Vervangende schadevergoeding.

Rechten op het genieten van vakantiedagen/uren kunnen behoudens in het in lid 9 sub a. bedoelde nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Teveel genoten vakantie.

Indien bij het eindigen van de dienstbetrekking blijkt, dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

13. Niet opgenomen vakantie- en/of roostervrije uren kunnen tot een maximum van 80 uur per jaar in tijd worden gespaard. Niet opgenomen vakantie- en/of roostervrije uren worden per 1 februari na het einde van het jaar waarin zij zijn verkregen automatisch overgeboekt naar het tijdspaarsaldo. Gespaarde uren kunnen worden aangewend voor:

- opname in tijd op een later moment, waaronder ten behoeve van loopbaan-

onderbreking;

- inkoop van pensioenrechten en/of bijsparen in het kader van de prepensioenregeling;
- mits goedgekeurd door de fiscus, kinderopvang, de PC-privé-regeling dan wel een bedrijfsfiets.

ARTIKEL 13 SENIORENREGELING

1. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid met ingang van de eerste maand volgende op die waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt, per maand 16 uur extra verlof opnemen, waarbij over dit extra verlof 70% van het salaris zal worden doorbetaald; dit heeft geen invloed op de pensioenopbouw. Indien de werknemer voor deze mogelijkheid kiest, vervalt het recht op extra vakantie-uren zoals genoemd in artikel 12 lid 2 sub c.
2. De extra vrije tijd zal geen invloed hebben op eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten en evenmin op de pensioenaanspraken.
3. Cursus "Pensioen in Zicht".
De werknemer zal binnen een periode van 2 jaar voorafgaand aan de pensioendatum of de datum van vervroegd uittreden kunnen deelnemen aan de cursus "Pensioen in Zicht". De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 14 A. VAKANTIETOESLAG

Aan de werknemers, die op de eerste dag van het kalenderjaar in dienst zijn zal aan het begin van de vakantieperiode een toeslag worden betaald ter grootte van 8% van het voor hen geldende jaarsalaris met een minimum van €1.736,11 vanaf 1 april 2003. Dit minimum geldt voor werknemers van 22 jaar en ouder. Onder jaarsalaris wordt voor de berekening van deze toeslag verstaan 12x het maandinkomen, hetwelk de werknemer verdient op het tijdstip waarop de toeslag wordt uitgekeerd.

Aan de werknemers, die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treden dan wel aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst zijn, zal in dat jaar de berekeningswijze overeenkomstig artikel 12 lid 3 wordt toegepast. Op deze toelage zal een eventuele vakantietoeslag-uitkering op basis van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering worden gebracht.

B. EINDEJAARSUITKERING

1. Aan het einde van het kalenderjaar, tegelijk met de salarisbetaling van de maand december, zal aan de werknemers een eindejaarsuitkering worden betaald ter grootte van het maandinkomen van de maand december.

2. Aan de werknemers die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treden dan wel aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst zijn, zal een evenredig deel betaald worden.
3. In afwijking van artikel 17 lid 5 is de eindejaarsuitkering niet van toepassing voor uitzendkrachten.

C. RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING

Afhankelijk van de hoogte van het gerealiseerde bedrijfsresultaat (van TN Groningen excl. wisselkoersverschillen) over het jaar 2004, wordt in maart 2005 een eenmalige bruto uitkering gedaan. Overeengekomen is dat deze uitkering als volgt zal zijn:

- bij behalen van 'minimaal resultaat' (= het niveau van 2003): een uitkering van €500,-
- bij behalen van 'target niveau' (= Budget 2004): een uitkering van €750,-
- bij behalen van 'maximum niveau' (5% beter dan Budget 2004): een uitkering van € 1.000.-

Bij een bedrijfsresultaat onder 'minimum niveau' wordt er geen uitkering gedaan.

De uitkering wordt betaald aan medewerkers die op 31 maart 2005 in dienst zijn bij de werkgever. Voor medewerkers die in de loop van 2004 in dienst zijn getreden, zal deze uitkering naar rato worden toegekend.

ARTIKEL 15 UITKERING NA OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, ter grootte van een vierde deel van het de werknemer laatstelijk toekomstige jaarinkomen (12x maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).

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

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Indien de huwelijkspartner van een werknemer overlijdt, zal hem een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het maandinkomen.

ARTIKEL 16 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niets anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatie Sociale Verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Indien de werkgever een verlengde loondoorbetalingverplichting opgelegd krijgt, wordt de totale aanvullingsperiode in het kader van de arbeidsongeschiktheid verlengd met de

opgelegde termijn van loondoorbetaling. De werknemer ondervindt in dit geval geen nadelige inkomensgevolgen.

Indien de werknemer zijn verplichtingen voortvloeiende uit de Wet Verbetering Poortwachter niet of onvoldoende nakomt, is de werkgever bevoegd om sancties, waaronder het vervallen van de loondoorbetaling of aanvulling dan wel het opheffen van het opzegverbod, toe te passen.

3. Indien aan de werknemer een uitkering krachtens de WAO is toegekend, zal deze uitkering gedurende maximaal 1,5 jaar worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
4. De werknemer die op of na zijn 55e verjaardag toetreedt tot de WAO en niet herplaatsbaar is binnen Niemeyer, ontvangt - onverminderd zijn rechten conform lid 2 en 3 - tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Voor de werknemers waarop de VUT-regeling van toepassing is, geldt een aanvulling tot VUT-niveau.
5. Bij de vaststelling van bovengenoemde aanvullingen wordt ervan uitgegaan dat over een eventueel werkloosheidsgedeelte de volledige uitkering krachtens de WW wordt ontvangen.
6. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van vóór de wetwijziging WAO van 1 augustus 1993.
7. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde loondoorbetalings- respectievelijk aanvullingsregelingen geheel of gedeeltelijk in te trekken voor die werknemer die de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte en arbeidsongeschiktheid overtreedt of misbruik maakt van deze regeling.
9. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten, ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) die per 1 augustus 1993 in werking is getreden. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Uitgesloten van deelname zijn werknemers van 58 jaar en ouder. De premie voor de verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt berekend over het WAO-premieloon.
10. In het geval een werknemer zich niet kan vinden in het voor de werknemer opgestelde reïntegratieplan, kan de werknemer een second opinion aanvragen bij het UWV. Tot de uitkomst van deze second opinion bekend is, lopen de eventuele loondoorbetaling en aanvulling door.
Indien de second opinion het eerdere reïntegratieplan bevestigt, is de werknemer gehouden te handelen conform dit reïntegratieplan.
11. Indien een werknemer gedurende de aanvullingsperiode extern een arbeidsovereenkomst aangaat in het kader van reïntegratie en daarbij een lager salaris ontvangt, zal werkgever

gedurende de resterende aanvullingsperiode, zoals bepaald in artikel 16 lid 3 van deze CAO, een aanvulling op het inkomen ter beschikking van werknemer stellen tot maximaal 100% van het laatste maandinkomen. Deze aanvulling bedraagt niet meer dan 30% van het laatste maandinkomen.

ARTIKEL 17 VREEMDE WERKNEMERS

1. De werkgever zal het algemeen beleid voor het inlenen van arbeidskrachten, niet zijnde vakantiewerkers, via START en/of particuliere uitzendbureaus, resp. het uitbesteden van werk bespreken in de O.R.
Van koppelbazen zal geen gebruik worden gemaakt.
2. Indien de werkgever overweegt om in afwijking van het in lid 1 geformuleerde beleid uitleenkrachten aan te trekken om werkzaamheden te verrichten welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, zal hij daarover vooraf overleg plegen met de O.R. of een hieruit te benoemen commissie.
3. De werkgever zal bij het in lid 2 bedoelde overleg de O.R. informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de vreemde werknemers ter beschikking stelt (stellen);
 - de vergunning als bedoeld in de wet;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal, namen en leeftijden van de vreemde werknemers;
 - de arbeidsvoorwaarden van de vreemde werknemers.
4. De werkgever zal tewerkstelling van elke vreemde werknemer afzonderlijk beperken tot ten hoogste 6 maanden achtereenvolgend.
5. Vreemde werknemers (inleenkrachten via uitzendbureaus) zullen worden behandeld en beloond conform de C.A.O. en werken volgens één van de dienstroosters met de normale arbeidsduur (art 1 lid f).

ARTIKEL 18 REGELINGEN

1. Arbeidsreglement
De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Indien hiertoe wordt overgegaan zal de werkgever contact opnemen met de vakverenigingen. Het behoeft eveneens de instemming van de O.R.
2. Pensioenregelingen
 - a. Stichting Will Niemeijer Pensioenfonds
Aan de onderneming is een pensioenfonds, het "Will Niemeijer Pensioenfonds" verbonden. Deelneming aan deze pensioenvoorziening is voor de werknemers verplicht op basis van het reglement dat als een aparte bijlage bij deze C.A.O. is opgenomen.
 - b. Stichting Prepensioenfonds Niemeyer
Voor medewerkers die op 31 maart 1997 in dienst waren van T.N. en geboren zijn op of na 1 april 1942 en voor medewerkers die na 31 maart 1997 in dienst van T.N. zijn getreden of treden, is de prepensioenregeling van toepassing. De voorwaarden voor deelname zijn vastgesteld in een prepensioenreglement. In verband met de invoering,

per 1 januari 2004, van een nieuwe pensioenregeling is de Stichting Prepensioenfonds Niemeyer per die datum een juridische fusie met de Stichting Will Niemeyer Pensioenfonds aangegaan. De Stichting Prepensioenfonds Niemeyer is daarbij de verdwijnende partij; alle rechten en plichten van deze stichting zijn overgenomen door de Stichting Will Niemeyer Pensioenfonds.

3. Vrijwillig vervroegd uittreden
De VUT-regeling is van toepassing op de werknemers die voldoen aan de voorwaarden genoemd in artikel 2 van het VUT-reglement (bijlage VII).

ARTIKEL 19 TUSSENTIJDSE WIJZIGING

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen dezer overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag, of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen- sociale aard, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien het overleg als bedoeld in lid 1 niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na een beslissing van de Stichting van de Arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel waarin wordt uitgemaakt dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld kan worden gesproken) tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden op te zeggen.

ARTIKEL 20 DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2004 en eindigt 31 maart 2005 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen;

Partijen ter ene zijde:

Koninklijke
Theodorus Niemeyer B.V.
te Groningen

Directie

Partijen ter andere zijde:

VHP
Voorzitter
Secretaris

FNV Bondgenoten
Voorzitter
Secretaris

CNV Bedrijvenbond
Voorzitter
Secretaris

BIJLAGE I

als bedoeld in artikel 7 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. te Groningen

FUNCTIELIJST

Groep 1

Groep 2

Groep 3

Hulpkracht Pakkerijen

Groep 4

Algemene hulpkracht Pakkerijen
Algemene hulpkracht Voorbereidingen
Magazijnmedewerker

Groep 5

Algemeen medewerker Interne Dienst
Heftruckchauffeur/robotbediende
Heftruckchauffeur Voorbereidingen
Medewerker Flake afdeling
1^e Medewerker opslag tabak
Operator C Pakkerijen
Operator C Voorbereidingen
Senior Magazijnmedewerker
Stukkenzaalbediende

Groep 6

Elektromonteur C
Heftruckchauffeur/plv. groepsleider Voorbereidingen
Laboratorium assistent
Machinist Ketelhuis B
Medewerker monsterkamer
Monteur C
Operator B Pakkerijen
Operator B Voorbereidingen
Telefoniste/receptioniste
Thermovactorbediende
Typiste
Smeerder

Groep 7

Administratief medewerker Boekhouding
Administratief medewerker Magazijn Hulpstoffen
Administratief medewerker Postkamer/kassier
Administratief medewerker Voorraad administratie
Bouwkundig onderhoudsmedewerker
Elektromonteur B
Expediteur/1e medewerker AGP
Jr. secretaresse
Laborant
Ladingmeester
Magazijnmeester Tabakzolder
1e Magazijnmedewerker/plv. magazijnmeester
Medewerker Kwaliteitsborging
Medewerker Orderverwerving/-verwerking
Medewerker Verkoop Binnendienst
Monteur Airco A
Monteur Airco B
Monteur B
Operator A (CBR)
Operator A Pakkerijen
Operator A Voorbereidingen
Sausbereider
Systems Operator
Teamleider/thermovactorbediende

Groep 8

Administratief medewerker Management Accounting algemeen
Administratief medewerker Marketing Services
Chemisch-fysisch analist
Elektromonteur A
Facturist/Documentalist
Groepsleider Stukkenzaal
Controleur CKD
Coördinator Orderverwerving/verwerking
Machinist Ketelhuis A
Medewerker Expeditie Administratie
Medewerker Expeditie Export
Medewerker Proeffabriek
Medewerker SRS
Medewerker Verkoop Binnendienst/Acc. Services
Monteur A

Proces Operator A/teamleider (Vorbereidingen)
Productie-/banderollen analist
Secretaresse
Vertegenwoordiger

Groep 9

Administrateur Pensioenen/Sociale Voorzieningen
Assistent Productieleider
Besturingstechnicus
Boekhouder
Chef Interne Dienst
Debiteuren administrateur
Directiesecretaresse
Districtvertegenwoordiger
1^e Elektromonteur
Expediteur Export
Groepsleider shag/pijp
Magazijnmeester
1^e Monteur
Ordercoördinator
Productiebeheerder
Programmeur
Sr. Facturiste/Documentaliste
Sr. Secretaresse
Sr. Medewerker Verpakkingsontwikkeling
Teamleider Pakkerijen
Voorraadadministrateur

BIJLAGE II

als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. te Groningen.

Salaristabel (bruto maandsalarissen) 1.4.2004- 01.04.2005 in EURO

Salarisschaal:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leeftijd									
16 jaar	860,31								
17 jaar	976,94	985,17	989,03	1037,41					
18 jaar	1091,12	1101,77	1105,65	1160,31	1183,55				
19 jaar	1206,77	1219,36	1223,71	1283,23	1307,90	1352,42	1467,58		
20 jaar	1322,41	1335,47	1340,32	1406,61	1433,71	1481,61	1607,90	1658,21	
21 jaar	1438,05	1452,09	1456,45	1529,03	1558,54	1610,32	1748,70	1817,42	1839,67
22 jaar								1976,60	2016,29
23 jaar									2192,90
Functiejaren									
0 jaar	1553,71	1568,70	1574,98	1652,41	1683,87	1740,48	1889,51	2135,32	2369,02
1 jaar	1583,71	1600,16	1605,48	1684,82	1717,25	1774,83	1926,76	2177,89	2415,47
2 jaar	1615,15	1631,12	1636,93	1717,74	1751,13	1809,67	1964,02	2220,48	2462,89
3 jaar		1661,61	1667,90	1750,64	1785,00	1844,03	2002,25	2262,08	2510,80
4 jaar			1699,83	1784,02	1818,38	1878,37	2039,50	2305,15	2557,73
5 jaar					1851,27	1913,22	2076,76	2347,25	2605,14
6 jaar						1947,09	2114,51	2389,83	2651,60
7 jaar						1982,41	2152,24	2432,41	2699,03
8 jaar						2017,25	2189,98	2475,00	2745,47

als bedoeld in art. 6, lid 6 en art. 12, lid 2 onder a.

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillige arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

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

BIJLAGE IV IMMATERIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE CAO

1. Indien de vakorganisaties binnen de Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. te Groningen een Bedrijfscontactcommissie hebben ingesteld met als doel:

- a. de communicatie tussen de vakorganisaties en hun leden te bevorderen;
- b. ondersteuning van het werk van de ondernemingsraad;

en de instelling en de samenwerking van de bedrijfscontactcommissie tijdig aan de werkgever hebben bekend gemaakt, zal de werkgever desgewenst faciliteiten verlenen, voor zover hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en de bestaande overlegstructuren niet worden geschaad.

Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:

- a. het toestaan van aankondigingen op de publicatieborden van bijeenkomsten van de vakorganisaties;
- b. het beschikbaar stellen door de werkgever - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
- c. het vrijaf geven aan kaderleden van de vakorganisaties, werkzaam in ploegen-diensten, voor het bijwonen van de voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden.

In de hierboven genoemde gevallen zal steeds vooraf met de werkgever overleg plaatshebben.

2. De werkgever draagt er zorg voor dat de leden van de ingestelde bedrijfscontactcommissie niet wegens hun werkzaamheden in het kader van hun vakbondswerk in de onderneming worden beoordeeld in hun positie in de onderneming, b.v. ten aanzien van beloning of promotie.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat hij de dienstbetrekking met iemand, van wie op grond van het in lid 1 gestelde bekend is, dat hij een functie vervult in het zogenaamde bedrijvenwerk, niet doet beëindigen dan na voorafgaande toestemming van een geschillencommissie, behoudens het geval dat de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden. Deze bepaling moet gezien worden analoog aan de bescherming van O.R.-leden.
4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de bedrijfscontactman een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. De afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de werkgever vast te stellen wijze geregistreerd.
5. Als uitgangspunt voor het sociaal beleid geldt het Sociaal Beleidsprogramma van Theodorus Niemeyer B.V. (in zijn geheel opgenomen in de Wegwijzer).
6. 1. Ter bevordering en begeleiding van het sociaal beleid zullen aan de onder-

nemingsraad eenmaal per jaar schriftelijk feitelijke gegevens worden verstrekt, waaruit blijkt het gevoerde en te voeren beleid ten aanzien van de in het Sociaal Beleidsprogramma genoemde doelstellingen.

2. Deze feitelijke gegevens zullen in ieder geval betrekking hebben op:
 - a. de ontwikkeling van de personeelsbezetting naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.
 - b. de soorten opleidingen en de aantallen deelnemers aan de opleidingen naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.
 - c. een overzicht van de interne verschuivingen en promoties naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.
 - d. een overzicht van het verloop naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.
 - e. de omvang en de inhoud van het werkoverleg in de afdelingen, waar dit is gevoerd.
3. De werkgever zal dit sociaal jaarverslag tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel leggen.

7. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten over de opzet en de probleemstelling van dit onderzoek.

De procedure met betrekking tot de uitvoering en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg in der ondernemingsraad.

8.
 - a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet "Melding Collectief Ontslag" dient de werkgever als hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiserenbij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
 - b.
 1. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als mogelijk is, de vakorganisaties inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze en het tijdstip waarop de ondernemingsraad en de medewerkers zullen worden ingelicht.
 2. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en met de ondernemingsraad.
 - c. Indien de hierbovengenoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

- d. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

BIJLAGE V COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Werknemers die de loongrens van de ziekenfondswet overschrijden en dus niet verplicht verzekerd zijn ingevolge deze wet, ontvangen, wanneer zij deelnemen aan een door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering, een bijdrage in de premiekosten welke maximaal gelijk is aan het werkgeversaandeel in de ziekenfondspremie.

BIJLAGE VI REGELS WAARAAN AANVRAGEN VOOR OVERWERK MOETEN VOLDOEN

1. De aanvraag dient een week voordat overwerk zal plaatsvinden, bij de voorzitter of de secretaris van de commissie overwerk uit de ondernemingsraad te worden ingediend.
2. Alvorens er met de overwerkers wordt gesproken, dient de commissie te zijn ingelicht.
3. De wettelijke regelingen, zoals die door de arbeidsinspectie gehanteerd worden en de CAO dienen in acht te worden genomen.
4. Er mogen geen beloningen of toezeggingen in natura worden gedaan, die buiten de bestaande regelingen vallen.
5. De voorzitter of de secretaris van de commissie zullen aanvragen voor overwerk tekenen. Indien niet aanwezig, één van de andere leden.
6. Bij iedere bespreking voor aanvraag overwerk, dienen minimaal twee leden van de commissie aanwezig te zijn.
7. Voor het verkrijgen van toestemming voor overwerk, dienen minimaal twee leden van de commissie aanwezig te zijn.
8. Langdurig overwerk (structureel) zal in de gezamenlijke OR worden besproken.
9. Toestemming voor overwerk wordt gegeven bij meerderheid van stemmen van de commissie.
Als de stemmen staken, beslist de OR.

BIJLAGE VII REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN

Considerans

De Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. en de vakorganisaties zijn van oordeel dat het wenselijk is voor de werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, gedurende een bepaalde tijd een regeling te treffen die hun in staat stelt hun werkzaamheden te beëindigen en daarna een uitkering te ontvangen tot het tijdstip waarop zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Artikel 1

Definities:

T.N. (ondernemer) Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. gevestigd te Groningen, alsmede de met de B.V. verbonden vennootschappen.

Bestuurder de Directie van T.N.

Werknemer degene die in de onderneming werkzaam is uit hoofde van een met de ondernemer gesloten arbeidsovereenkomst.

Deelnemer hij, die gebruik maakt van de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden.

Artikel 2

1. De regeling is van toepassing op de werknemers die voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - geboren vóór 1 april 1942;
 - reeds in dienst van T.N. op 31 maart 1997;
 - voor onbepaalde tijd in dienst van T.N.;
 - een ononderbroken dienstverband hebben van tenminste 10 jaar;
 - de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Voor de werknemer met een ononderbroken dienstverband van minder dan 10 jaar, die niet voor een bepaald project is aangenomen en die voorts voldoet aan de overige in lid 1 gestelde voorwaarden, is de regeling eveneens van toepassing, maar met een verhoudingsgewijs later tijdstip van uittreden.

Artikel 3

1. De regeling is niet van toepassing op de 60-jarige of oudere werknemer, die aanspraak heeft op een volledige uitkering krachtens de ZW, WAO en/of WW en/of WWV, alsmede de 60-jarige of oudere werknemer die onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling valt.

2. Voor de 60-jarige of oudere werknemer die aanspraak heeft op een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten en die op het moment dat hij aan de regeling zou kunnen gaan deelnemen nog een aanvulling op deze uitkering ontvangt van T.N. is deelneming eveneens mogelijk. In dit geval is de uitkering uit hoofde van sociale verzekeringswetten, waarvoor T.N. gemachtigd is tot inning, begrepen in de uitkering bedoeld in artikel 10.

Artikel 4

1. Nog niet opgenomen vakantiedagen/uren en/of vrije inhaaldiensten, waarop de werknemer tot aan de datum van uittreding recht heeft, dienen door hem voor deze datum te worden opgenomen. Niet opgenomen vakantiedagen/uren en/of vrije inhaaldiensten worden niet uitbetaald, tenzij het niet opnemen gebeurd is op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de onderneming.
2. Seniorendagen waarop de werknemer tot aan die datum van uittreden recht heeft kunnen eveneens worden opgenomen; voor niet opgenomen seniorendagen wordt op generlei wijze een vergoeding gegeven.
3. De verlofdagenregeling genoemd in artikel 11 van de C.A.O. is niet van toepassing.

Artikel 5

1. De uittreding heeft plaats op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 60-jarige leeftijd bereikt wordt dan wel de 59-jarige leeftijd bij een onafgebroken dienstverband van ten minste 40 achtereenvolgende jaren bij T.N. Een daartoe strekkend verzoek moet ten minste 3 maanden voor de ingangsdatum door de betrokken werknemer bij de afdeling Personeel en Organisatie worden ingediend.
2. De werknemer die niet overeenkomstig lid 1 op de voor hem geldende datum is uitgetreden, kan desgewenst alsnog op een later tijdstip uittreden. Het verzoek hiertoe dient eveneens 3 maanden voor de gewenste datum van uittreden te worden ingediend.

Artikel 6

Van de werknemer, die vrijwillig vervroegd uittreedt, eindigt de arbeidsovereenkomst met T.N. op de eerste dag van de maand dat de regeling vervroegd uittreden voor hem in werking treedt.

Artikel 7

Voor de werknemer die de wens te kennen heeft gegeven van de regeling gebruik te maken en die voor de datum van uittreden ziek wordt en op deze datum nog niet hersteld is, dan wel binnen 30 dagen na de datum van uittreden ziek wordt, wordt de datum van uittreden verschoven tot de datum van herstel.

Artikel 8

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen ZW, WAO en WW. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak kan maken op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer behoeft te worden betaald.

Artikel 9

De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, AWW, AKW en AWBZ.

Artikel 10

1. De deelnemer ontvangt per periode van een maand een bruto uitkering ter grootte van 82,5% van het bruto maandsalaris, dat hij direct voorafgaande aan zijn vrijwillig vervroegd uittreden genoot. In deze uitkering is dus, voor zover van toepassing, begrepen een ploegendiensttoeslag vervangende uitkering.
2. De deelnemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de uitkering. De vakantietoeslag wordt in maandelijkse termijnen tegelijk met de uitkering uitbetaald.
3. De uitkering zal 2x per jaar, per 1 juli en 1 januari worden aangepast aan de ontwikkeling van de kosten van levensonderhoud. Hierbij wordt de volgende methode gehanteerd:
per 1 januari worden de uitkeringen verhoogd met het procentuele verschil tussen de geschoonde indexcijfers van de kosten van levensonderhoud zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek worden vastgesteld - over de voorafgaande periode april-oktober. Per 1 juli worden de uitkeringen verhoogd met het procentuele verschil tussen de geschoonde indexcijfers van de kosten van levensonderhoud - zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek worden vastgesteld - over de voorafgaande periode oktober-april. Een en ander met dien verstande dat bij een verlaging van de kosten van levensonderhoud de uitkeringen niet zullen worden verlaagd, doch dat dit percentage op de volgende aanpassing(en) in mindering zal (zullen) worden gebracht volgens een rekening-courant systeem. Overige verhogingen, functiejaarverhogingen daaronder begrepen worden niet toegekend.
4. De deelnemer ontvangt een eindejaarsuitkering van 8,33% over de uitkering. De eindejaarsuitkering wordt in maandelijkse termijnen tegelijk met de uitkering uitbetaald.
5. De onder lid 1 genoemde en conform lid 3 van dit artikel aangepaste uitkering zal bruto niet minder zijn dan het bruto wettelijk minimumloon.
6. Was voor de uittreding met de deelnemer een onvolledige werktijd overeengekomen (parttime werknemer), dan zal het minimum genoemd in lid 5 worden verminderd in verhouding van de onvolledige werktijd tot de normale volledige werktijd.

7. Uitbetaling van de uitkering geschiedt op dezelfde wijze als de uitbetaling van salaris.

Artikel 11

De uitkering eindigt op de laatste dag van de kalendermaand, direct voorafgaand aan de kalendermaand waarin de deelnemer de pensioen- gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 12

Bij overlijden tijdens het deelnemerschap heeft een uitkering plaats gelijk aan de uitkering als bedoeld in artikel 15 van de CAO op basis van de inkomensvervangende uitkering bedoeld in artikel 10 lid 1 en aangepast conform artikel 10 lid 3.

Artikel 13

Indien de deelnemer gedurende de looptijd van de regeling in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten of overeenkomstige regelingen dient hij T.N. te machtigen tot inning van deze uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten of overeenkomstige regelingen. In dit geval is artikel 3 lid 2 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14

De deelnemer die verplicht verzekerd was krachtens de ziekenfondswet blijft verzekerd tot de pensioengerechtigde leeftijd. T.N. zal het werknemersdeel van de premie inhouden op de uitkeringen en dit, tezamen met het werkgeversdeel, aan de bevoegde instanties afdragen.

Artikel 15

De deelnemer die niet verplicht verzekerd was krachtens de ziekenfondswet kan zijn deelname aan de collectieve ziekenfondsverzekering van T.N. op de gebruikelijke voorwaarden, ook wat de werkgevers- en de werknemersbijdragen in de premie betreft, voortzetten.

Artikel 16

De opbouw van de pensioenaanspraken zal voor de deelnemer worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen, als ware er geen sprake van vrijwillig vervroegde uittreding. Indien en voor zover aan de deelnemer bij niet vervroegd uittreden nog functiejaarenverhogingen zouden zijn toegekend, worden deze bij de opbouw van de pensioenaanspraken betrokken. De deelnemer blijft de reglementaire bijdrage in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd als ware hij niet uitgetreden, d.w.z. uitgaande van het salaris inclusief functiejaaren dat zou zijn uitgekeerd indien de werknemer geen deelnemer was geweest.

Artikel 17

Het is de deelnemer slechts in beperkte mate toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren.

De deelnemer dient T.N. inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt, alsmede over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteitsgraad en in de inkomsten dienen eveneens aan T.N. te worden gemeld.

Indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen, dat de deelnemer het laatst bij T.N. ontving en de uitkeringen uit hoofde van de regeling, zal het meerdere op de uitkeringen in mindering worden gebracht.

Inkomsten uit nevenwerkzaamheden die reeds bestonden op het moment van vrijwillig vervroegd uittreden blijven buiten beschouwing, doch zullen ten tijde van de uitkering schriftelijk moeten zijn vastgelegd.

Artikel 18

De deelnemer zal voor dezelfde evenementen worden uitgenodigd en dezelfde faciliteiten hebben als de gepensioneerde bij T.N.

Artikel 19

Overeenkomstig ter zake van leningen en financieringen of garantstellingen, die reeds waren afgesloten tussen de werknemer en T.N., blijven tijdens de duur van het deelnemerschap aan deze regeling onverkort van kracht.

De deelnemer die ten tijde van de uittreding deelneemt aan de bedrijfsspaarregeling kan deze deelname tot 31.12.1994 ongewijzigd voortzetten.

Artikel 20

De deelnemer die privé verzekeringen heeft aangesloten als werknemer van T.N., daarbij gebruik makende van een collectieve regeling (b.v. persoonlijke ongevallenverzekering), kan deze verzekeringen voortzetten op dezelfde voorwaarden als voor de werknemer geldt.

In die gevallen waar T.N. de premie via inhouding op het salaris verrekende, zal dit via inhouding op de uitkering geschieden.

Artikel 21

De deelnemer kan gebruik maken van de diensten van de B.G.D., waartoe hij zich in voorkomende gevallen kan wenden.

Artikel 22

Voor deelnemers die vóór 1 januari 1995 zijn toegetreden tot de VUT-regeling geldt dat, indien de deelnemer tussen het tijdstip van vervroegde uittreding en pensionering een 12½-jarig, 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig dienstjubileum gevierd zou hebben, dan ontvangt hij ten tijde van de vervroegde uittreding dat deel van de jubileumgratificatie dat belastingvrij kan worden uitgekeerd. Op het tijdstip waarop het dienstjubileum zou zijn gevallen wordt hem het restant van deze gratificatie uitgekeerd, waarbij de eventueel verschuldigde belasting voor rekening van de werkgever zal zijn.

Artikel 23

De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan T.N. te verstrekken, die van belang zullen zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door T.N., al dan niet door verrekening met toekomstige uitkeringen.

Artikel 24

Tussen de deelnemer en T.N. wordt schriftelijk een aanvullende overeenkomst gemaakt. Hierin wordt vastgelegd de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, terwijl voorts in de overeenkomst wordt verwezen naar deze regeling.

Artikel 25

In gevallen waarin deze regeling niet voorzien, en/of tot onbillijkheden leidt, beslist T.N. na overleg met de Ondernemingsraad, zoveel mogelijk in de geest van deze regeling.

INDEX

A

ADV-dagen	zie roostervrije dagen
afbouwregeling ploegentoeslag	artikel 9.2
afbouwregeling vervangingstoelag	artikel 8.5
arbeidsduur	artikel 6
arbeidsongeschiktheid, uitkering bij -	artikel 16
arbeidsovereenkomst, individuele -	artikel 5

B

begravenis, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
betaald verzuim	artikel 11
bijzondere beloning	artikel 9

C

consignatie	artikel 9.7
-------------	-------------

D

dagdienstrooster	artikel 6.1
deeltijdwerk	artikel 2.10
dertiende maanduitkering	artikel 14B
dienstroosters	artikel 6

E

eindejaarsuitkering	artikel 14B
examens, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
extra opkomstvergoeding	artikel 9.3

F

feestdagen	zie: zon- en feestdagen
functiegroepen	artikel 7, bijlage I
functiewaardering	artikel 7.1

G

geboorte, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
geheimhouding	artikel 4.5

H

huwelijk, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
---------------------------------	--------------

I

indiensttreding	artikel 5
-----------------	-----------

J

jubiläum, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
---------------------------------	--------------

L

leerplichtigen	artikel 6.6, bijlage III
----------------	--------------------------

M

medische verzorging, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
militaire dienst	artikel 8.7

N

nevenwerkzaamheden	artikel 4.4
--------------------	-------------

O

ontslag op staande voet	artikel 5.3
ontslag(name)	artikel 5
opleiding en roostervrije dag	artikel 6.5
opleiding, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
opzeggingstermijn	artikel 5.4
ouderen: zie seniorenregeling	artikel 13
overlijden, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
overlijden, uitkering bij -	artikel 15

overurentoeslag	artikel 9.4
overwerk, regels voor -	bijlage VI
overwerk, verplichting tot	artikel 4.3, artikel 9.6
P	
pensioenregeling	artikel 18.2A
periodiek medisch onderzoek	artikel 2.7
ploegendienstrooster	artikel 6.1
ploegentoeslag	artikel 9.2
pre-pensioenregeling	artikel 18.2B
proeftijd	artikel 5.1
R	
roostervrije dagen	artikel 6.5
resultaatafhankelijke beloning	Artikel 14C
rusttijd bij overwerk, beloning van-	artikel 9.4
S	
salarisschalen	artikel 7
salarisschalen, toepassing van -	artikel 8
schorsing	artikel 8.7, artikel 11.4
seniorenregeling	artikel 13
snipperdagen	artikel 12
T	
tijdsparen	artikel 12.13
toeslag bij extra opkomst	artikel 9.3
toeslag verschoven uren	artikel 9.4
toeslag vroeger beginnen	artikel 9.8
toeslag, consignatie-	artikel 9.7
toeslag, overuren-	artikel 9.4
toeslag, ploegen	artikel 9.2
toeslag, vakantie-	artikel 14A
toeslag, vervangings-	artikel 8.5
U	
uitzendkrachten	artikel 17
V	
vakantiedagen	artikel 12
vakantierechten, opbouw van -	artikel 12
vakantietoeslag	artikel 14A
vakbondsverlof	artikel 11.3
verhuizing, betaald verzuim bij -	artikel 11.2
verlof	artikel 11
verschoven uren toeslag	artikel 9.4
vervangingstoeslag	artikel 8.5
verzuim	artikel 11
verzuimuren bij overschrijding dienstrooster	artikel 9.5
vrijwillig vervroegd uittreden	zie: VUT
vroeger beginnen	artikel 9.8
VUT	artikel 18.3, bijlage VII
VUT, dienstjubileum tijdens -	bijlage VII artikel 22
W	
wet arbeid gehandicapte werknemers	artikel 2.9
Z	
zaterdag, inroostering op	artikel 9.9
ziekte en roostervrije dag	artikel 6.5
ziektekostenverzekering, collectieve -	bijlage V
zon- en feestdagen	artikel 10