

# CAO

voor de Groothandel in Eieren en  
Eiproducten en de Eiproductenindustrie

Periode: 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006

Ondertekend door:

**ANEVEI** : tel. 079 36 34 334

**FNV Bondgenoten** : tel. 020 58 56 000

**Dienstenbond CNV** : tel. 023 56 51 052

Secretariaat Sociale Commissie

Louis Braillelaan 80

2719 EK ZOETERMEER

Tel.: 079 - 36 34 334



## **INHOUDSOPGAVE**

- I. Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake arbeidsvoorwaarden voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie
  
- II. Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Vrijwillig Vervroegde Uittreding uit de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie
  
- III. Reglement voor de Stichting Vervroegde Uittreding voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie
  
- IV. Statuten van de Stichting Vervroegde Uittreding voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie



## I. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE GROOTHANDEL IN EIEN EN EIPRODUCTEN EN DE EIPRODUCTENINDUSTRIE

INHOUD	Blz.	
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Werkings sfeer	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 4	Aanstelling en ontslag	7
Artikel 5	Arbeidstijd	9
Artikel 6	Deeltijdarbeid	9
Artikel 7	Beloningsstructuur en afgeleide berekeningen	10
Artikel 8	Functiegroepen en toepassing salarisschalen	10
Artikel 9	Overwerk/Toeslag onaangename uren	12
Artikel 10	Ploegenarbeid	13
Artikel 11	Zon- en feestdagen	14
Artikel 12	Buitengewoon verlof	14
Artikel 13	Onbetaald verlof	15
Artikel 14	Vakantiedagen	16
Artikel 15	Snipperdagen	17
Artikel 16	Vakantietoeslagjaar/vakantietoeslag	18
Artikel 17	Oudere werknemers	18
Artikel 18	Vrijwillige ziektekostenverzekering	18
Artikel 19	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 20	Uitkering bij overlijden	19
Artikel 21	Pensioen	20
Artikel 22	Werkgelegenheid	21
Artikel 23	Faciliteiten werknemersorganisaties	22
Artikel 24	Kinderopvang	22
Artikel 25	Vaste Commissie	23
Artikel 26	Geschillen	23
Bijlage I	Functiegroepen	24
Bijlage II	Salarisschalen	26
Bijlage III	Protocollaire afspraken	27
Bijlage IV	Reglement voor de Vaste Commissie	30
Bijlage V	Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek	33

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE ARBEIDSVORWAARDEN VOOR  
DE GROOTHANDEL IN EIEREN EN EIPRODUCTEN EN DE EIPRODUCTENINDUSTRIE**

Tussen de ondergetekenden:

**Algemene Nederlandse Vereniging van Eierhandelaren ANEVEI te Zeist;**

als partij ter ene zijde,  
en

**FNV Bondgenoten te Utrecht;  
CNV Dienstenbond te Hoofddorp;**

elk als partij ter andere zijde  
is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode 1 januari 2005 tot  
en met 31 december 2006.

**ANEVEI  
Voorzitter**

**Secretaris**

**FNV Bondgenoten**

**CNV Dienstenbond  
Voorzitter**

**Coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid**

Zoetermeer, juli 2006

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### *Artikel 1 Definities*

In deze CAO wordt verstaan onder:

- Werkgever: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming drijft met activiteiten, die vallen onder de werkingssfeer zoals deze in artikel 2 is omschreven;
- Werknemer: de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met uitzondering van:
- directeuren van een N.V. of B.V. dan wel een coöperatieve vereniging;
  - vakantiewerkers (scholieren en studenten tijdens hun vakantie periode);
- Personeels-vertegenwoordiging: de ondernemingsraad, ingesteld in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel een andere gekozen vertegenwoordiging van werknemers;
- Werkgevers-organisaties: Algemene Nederlandse Vereniging van Eierhandelaren ANEVEI, Zeisteroever 17 te Zeist;
- Werknemers-organisaties: FNV Bondgenoten, Goeman Borgesiuslaan 77 te Utrecht; CNV Dienstenbond, Polaris Avenue 175 te Hoofddorp;
- Schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
- Maandsalaris: het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag;

### *Artikel 2 Werkingssfeer*

1. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1.
2. Nadere omschrijving van de definitie werkgever:
  - a) groothandel in eieren of eiproducten:

het bedrijf dat zich bezig houdt met het kopen van eieren of eiproducten en het verkopen daarvan aan wederverkopers of - tenzij dit geschiedt in verband met het verkopen aan particulieren - aan instellingen of aan personen die het gekochte in een door hen gedreven onderneming aanwenden;
  - b) eiproductenindustrie:

het bedrijf dat zich bezighoudt met het vervaardigen, kopen of verkopen van eiproducten;
  - c) eieren: kippen-, eenden-, ganzen-, kalkoenen-, parelhoender- en kwarteleieren;
  - d) eiproducten: producten die verkregen zijn uit eieren, uit bestanddelen van

eieren of mengsels daarvan, na verwijdering van schaal en vliezen; zij kunnen gedeeltelijk worden aangevuld met andere levensmiddelen of additieven; zij kunnen vloeibaar, geconcentreerd, gedroogd, gekristalliseerd, bevroren, diepgevroren of gecoaguleerd zijn.

### *Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever*

1. De werkgever verplicht zich de bepalingen van deze CAO na te komen.
2. De werkgever verplicht zich aan elke werknemer een exemplaar van deze CAO ter beschikking te stellen.
3. Het is de werkgever toegestaan gunstiger arbeidsvoorwaarden toe te passen dan in deze CAO vermeld.
4. De werkgever die gebruik maakt van uitzendkrachten dient deze te belonen conform de bepalingen vermeld in deze CAO.
5. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. Eenmaal per jaar zal de betaalde vakbondscontributie in mindering worden gebracht van het brutoloon en na aftrek van belastingen en premies van het lagere brutoloon weer netto worden betaald.

## **Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst**

### *Artikel 4 Aanstelling en ontslag*

1. De aanstelling vindt plaats voor een normale arbeidstijd (full-time), dan wel voor minder dan de normale arbeidstijd (deeltijd) doch ten minste voor 4 uur per dag respectievelijk 8 uur per week:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijd;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
2. De werkgever is verplicht met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin de volgende gegevens zijn opgenomen:
  - a. de naam en woonplaats van de werknemer;
  - b. de geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
  - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - d. de datum van indiensttreding;
  - e. de aard van het dienstverband (full-time of deeltijd) met vermelding van het aantal overeengekomen uren, de tijdsduur als bedoeld in lid 1 onder a of b, dan wel de werkzaamheden als bedoeld in lid 1 onder c of d.  
Bij toepassing van lid 1 onder b wordt duidelijk de periode vastgelegd en bij toepassing van lid 1 onder c of d de aard van de te verrichten werkzaamheden;
  - f. de functie van de werknemer, alsmede een omschrijving van de werkzaamheden en de functiegroep waarin de functie is ingedeeld;



- g. het salaris en de met de functiegroep corresponderende salarisschaal en de toegepaste leeftijd- respectievelijk functiejaartabel;
  - h. de uitbetalingstermijn van het loon;
  - i. de overeengekomen arbeidsduur;
  - j. de proeftijd, ingeval deze tussen partijen wordt overeengekomen, met inachtneming van het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek 7, artikel 652;
  - k. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - l. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - m. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - n. het van toepassing zijn van deze CAO.
3. Indien gedurende het dienstverband een functiewijziging plaats vindt als bedoeld in artikel 8, lid 4 ontvangt de werknemer daarvan van de werkgever een schriftelijke bevestiging.
  4. Werknemers met een full-time dienstverband kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever hun arbeidsovereenkomst wijzigen in een deeltijd dienstverband.
  5. Bij een deeltijd dienstverband geldt dat de arbeidsvoorwaarden naar rato zijn, hetgeen schriftelijk wordt bevestigd.
  6. Het dienstverband met werknemers, voor onbepaalde tijd in dienst (artikel 4 lid 1a), neemt een einde conform het Burgerlijk Wetboek 7 artikel 672.
  7. De dienstbetrekking, die voor een bepaalde tijd is aangegaan, eindigt op de datum van beëindiging zoals bij het aangaan van de dienstbetrekking werd overeengekomen zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
  8. Het dienstverband als bedoeld in artikel 4 lid 1b, c en d kan worden aangegaan onder de voorwaarden als gesteld in het Burgerlijk Wetboek 7 artikel 668a.
  9. In geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van Burgerlijk Wetboek 7 artikel 678 zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 4 lid 2 onder i van dit artikel kan de dienstbetrekking onmiddellijk worden beëindigd.
  10. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid neemt het dienstverband door opzegging door de werkgever een einde op het tijdstip dat dit wettelijk is toegestaan, te weten 2 jaar na inwerkingtreding van de WIA.
  11. Het dienstverband neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde in de week waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd, heden 65 jaar, bereikt.

### **Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en arbeidstijden**

#### *Artikel 5 Arbeidstijd*

1. De normale arbeidstijd bedraagt:
  - a. 38 uur per week;
  - b. gemiddeld 38 uur per week onder handhaving van een 40 uur per week omvattend dienstrooster;
  - c. ten hoogste 9 uur per dag.

2. De arbeidstijd wordt volgens een dienstrooster vastgesteld:
  - a. het dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag wordt gepland tussen 06.00 uur en 19.00 uur; het dienstrooster op zaterdag tussen 06.00 uur en 13.00 uur;
  - b. het tweeploegendienstrooster wordt gepland tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
  - c. het drieploegendienstrooster wordt zodanig gepland dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van 30 uur.
  
3. De dienstroosters worden door de werkgever met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en met instemming van de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld. Structurele wijzigingen van een dienstrooster zullen ten minste 4 volle weken voor de datum van inwerkingtreding aan de werknemers worden bekend gemaakt.
  
4. Bij handhaving van een 40 uur per week omvattend dienstrooster wordt de gemiddeld 38-urige werkweek gerealiseerd door het toekennen van 104 roostervrije uren op jaarbasis bij een full-time dienstverband. Deze roostervrije uren worden na overleg met de personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemer door de werkgever vastgesteld en kunnen worden opgenomen in de vorm van 13 hele roostervrije dagen of 26 halve roostervrije dagen.

#### *Artikel 6 Deeltijdarbeid*

1. Van deeltijdarbeid is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur is overeengekomen.
  
2. Indien aanstelling plaatsvindt voor minder dan de normale dagelijkse arbeidstijd gelden de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in deze CAO naar verhouding van de overeengekomen arbeidstijd.
  
3. Werknemers met een kleine deeltijdbaan kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever hun arbeidsuren uitbreiden.
  
4. Een werknemer kan bij de werkgever een verzoek tot deeltijdarbeid indienen. Indien een werkgever op grond van het bedrijfsbelang van mening is dat deeltijd niet mogelijk is, dan moet hij dat schriftelijk motiveren.

### **Hoofdstuk 4 Beloning**

#### *Artikel 7 Beloningsstructuur en afgeleide berekeningen*

1. Het uitgangspunt van de beloningsstructuur zijn de maandsalarissen zoals deze gelden volgens deze CAO.
  
2. Van deze maandsalarissen worden salarissen per periode als volgt afgeleid:
  - a) periodesalaris: het salaris per periode van 4 weken, zijnde het weksalaris maal vier of het maandsalaris maal 12/13;
  - b) weksalaris: het maandsalaris maal 3/13;
  - c) periode-inkomen: het maand- respectievelijk periode- respectievelijk weksalaris,

- d) uurloon: vermeerderd met eventuele ploegentoeslag;  
op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week:  
0,607% van het maandsalaris, dan wel  
0,658% van het periodesalaris, dan wel  
2,632% van het weksalaris.

Bij handhaving van een 40 urige werkweek gelden, zoals vermeld in artikel 5 lid 4, de volgende omrekenpercentages voor de uurlonen:

0,577% van het maandsalaris, dan wel  
0,625% van het periodesalaris, dan wel  
2,500% van het weksalaris.

### *Artikel 8 Functiegroepen en toepassing salarisschalen*

1. De functie van de werknemer wordt, aan de hand van de omschrijvingen zoals die in bijlage I zijn weergegeven, ingedeeld in een functiegroep.
2. Nadat een functie in een functiegroep is ingedeeld, wordt aan de hand van de met de functiegroep corresponderende salarisschaal, weergegeven in bijlage II, het bijbehorende salaris vastgesteld op basis van:
  - a. de leeftijdstabel;
  - b. de functiejarentabel.Bij de aanstelling kunnen, wanneer de functiejarentabel van toepassing is, op grond van verkregen ervaring elders één of meer functiejaren worden toegekend.
3. Indien voor een werknemer de functiejarentabel van toepassing is, wordt een verhoging van het schaalsalaris toegekend met ingang van 1 januari van ieder jaar, tenzij de werknemer reeds het maximum van de schaal heeft bereikt. De hiervoor bedoelde verhoging wordt niet toegepast indien de indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassenleeftijd na 1 juli heeft plaatsgevonden. Indien voor een werknemer de leeftijdstabel van toepassing is, wordt een verhoging van het schaalsalaris toegekend met ingang van de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer jarig is.
4. Indien de inhoud van de functie wijzigt, alsmede wanneer daarmee samenhangend de indeling in een functiegroep wijzigt, ontvangt de werknemer daarvan van de werkgever een schriftelijke mededeling. Daarin wordt vermeld:
  - de gewijzigde functie-inhoud;
  - de nieuwe functiegroep, indien van toepassing;
  - en het nieuwe salaris volgens de corresponderende salarisschaal.

Indien de functiejarentabel van toepassing is, bedraagt bij indeling in een hogere functiegroep de salarisverhoging de helft van het verschil tussen de oude en de nieuwe salarisschaal bij 0 functiejaren. Vervolgens vindt indeling plaats op het naast hoger gelegen salarisbedrag volgens de nieuwe functiegroep.

Bij indeling in een lagere functiegroep - na zorgvuldige afweging - vindt indeling plaats in de overeenkomende lagere salarisschaal met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden, en wel als volgt:

- a. vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0-functiejaren van de twee betreffende salarisschalen of zoveel meer als

- nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal;
- b. vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschaal. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschaal en wel met de helft van deze verhoging tot een maximum van 1%, te berekenen van het salaris bij 0-functiejaren;
  - c. vindt deze indeling plaats en is de werknemer 60 jaar of ouder dan wordt een persoonlijke toeslag niet afgebouwd.
5. Het salaris wordt aan iedere werknemer individueel en vergezeld van een duidelijk leesbare specificatie uitbetaald.  
De specificatie dient ten minste te vermelden:
- a. de naam van de werkgever;
  - b. de naam van de werknemer;
  - c. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
  - d. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens functiesalaris, toeslagen, overwerkvergoedingen en andere beloningen;
  - e. de inhoudingen die op het brutobedrag zijn toegepast;
  - f. vermelding van het minimumloon;
  - g. de overeengekomen arbeidsduur.
6. De schaalsalarissen en de werkelijke salarissen van de werknemers worden per 1 januari 2006 verhoogd met 1,5% (bijlage II).

## Hoofdstuk 5 Overwerk

### *Artikel 9 Overwerk/Toeslag onaangename uren*

1. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht en waardoor langer wordt gewerkt dan het in artikel 5, lid 2 vastgestelde dienstrooster.  
Van overwerk door deeltijdwerkers is sprake als de normale arbeidsduur uit de CAO wordt overschreden.
2. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar is, indien de werkgever dit in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, voor de werknemer met een full-time dienstverband verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Overwerk wordt zo tijdig mogelijk gemeld. Werknemers met een deeltijd dienstverband zijn niet verplicht tot het verrichten van overwerk.
3. Overwerk dient, in onderling overleg tussen werkgever en de werknemer, binnen het tijdsverloop van 3 weken na de dag waarop de uren zijn gemaakt te worden opgenomen met behoudt van loon, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Indien overwerk wordt ingehaald, wordt de toeslag op de overuren ingevolge lid 5 uitbetaald.
4. Indien overwerk niet binnen 3 weken na de week waarin het is verricht wordt ingehaald, wordt aan de werknemer het uursalaris over de overuren en de toeslag daarop ingevolge lid 5 alsnog uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van bedoelde 3

weken.

5. Voor overuren geldt de volgende toeslag op het uurloon:
  - a. 30% van het uurloon voor de uren tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
  - b. 50% van het uurloon voor de uren op zaterdag tot 13.00 uur;
  - c. 75% van het uurloon voor de uren op zaterdag na 13.00 uur;
  - d. 150% van het uurloon voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 11.
6. Van de uitbetaling van overuren zijn uitgezonderd de werknemers, waarvan de functie is ingedeeld in:
  - a. de functiegroepen 5 en 6 en
  - b. functiegroep 4 voorzover zij een leidinggevende commerciële of zelfstandige functie vervullen, waarbij de noodzaak tot overwerk door de werknemer zelf wordt bepaald.
7. Indien het dagdienstrooster als bedoeld in artikel 5, lid 2 onder a normale arbeidsuren op zaterdag tussen 06.00 en 13.00 uur omvat worden deze uren aangemerkt als onaangename uren. Voor arbeid op onaangename uren wordt een toeslag op het uurloon betaald van 50%.

#### *Artikel 10 Ploegenarbeid*

1. Voor arbeid in ploegdienstrooster wordt een toeslag op het uurloon betaald.
2. Deze toeslag bedraagt:
  - a. voor de in ploegdienstrooster gewerkte uren, vallende tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 13.00 uur:
    - bij een tweeploegdienstrooster: 15%
    - bij een drieploegdienstrooster: 20%
  - b. voor de in ploegdienstrooster gewerkte uren na zaterdag 13.00 uur: 75%.
3. Bij overwerk in ploegdienst wordt over de overuren geen ploegentoeslag betaald, maar gelden afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk is verricht, de percentages als bedoeld in artikel 9, lid 5.
4. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloofd dienstrooster ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk onafgebroken in ploegdienst heeft gewerkt, een afbouwtoeslag. Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het nieuwe dienstrooster gedurende de volgende perioden:
  - a. indien hij korter dan 1 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt, wordt de ploegentoeslag direct beëindigd;
  - b. indien hij langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
  - c. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
    - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand,
    - 80% gedurende 2 maanden,
    - 60% gedurende 2 maanden,
    - 40% gedurende 1 maand,

- 20% gedurende 1 maand;
- d. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt:
  - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand,
  - 80% gedurende 3 maanden,
  - 60% gedurende 3 maanden,
  - 40% gedurende 2 maanden,
  - 20% gedurende 2 maanden;
- e. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
  - 100% gedurende lopende en de daaropvolgende maand,
  - 80% gedurende 4 maanden,
  - 60% gedurende 4 maanden,
  - 40% gedurende 3 maanden,
  - 20% gedurende 3 maanden.

## Hoofdstuk 6 Verlof

### *Artikel 11 Zon- en feestdagen*

1. Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koninginnedag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Voorzover de feestdagen vallen op dagen waarop normaliter arbeid wordt verricht, wordt het maand-, periode- respectievelijk weksalaris doorbetaald.
4. Arbeid op zon- en feestdagen is voor de werknemer verplicht:
  - a. indien en voorzover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruit gaan;
  - b. voor onverwachte noodzakelijke reparaties die geen uitstel gedogen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden;
  - c. voor noodzakelijke laboratoriumcontroles en het noodzakelijk opstarten van machines.

### *Artikel 12 Buitengewoon verlof*

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek 7 artikel 629, wordt bij verzuim, voorzover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur:
  - a. bij ondertrouw, een halve dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer twee dagen;
  - c. bij huwelijk van eigen kinderen van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, één dag;
  - d. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer, één dag;
  - e. bij hertrouwen van een van de ouders of schoonouders, of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
  - f. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, van een eigen inwonend kind of bij over-

- lijden van een ouder van een inwonende minderjarige werknemer, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van vijf dagen;
- g. bij overlijden van een van de ouders of schoonouders of niet-inwonende kinderen één dag, alsmede één dag voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
  - i. bij vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, waaronder begrepen de uitoefening van de kiesbevoegdheid;
  - j. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld aan de werkgever en niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden;
  - k. bij herdenking van het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, mits ten minste één week van tevoren daarvan aan de werkgever kennis is gegeven, alsmede bij de herdenking van zijn 25- en 40-jarig dienstverband bij de werkgever, één dag;
  - l. ingeval een van de werknemersorganisaties de werkgever zulks ten behoeve van leden van de werknemersorganisaties verzoekt terzake van scholing dan wel het bezoeken van landelijke vergaderingen van deze organisatie, tot ten hoogste vier dagen per jaar, mits de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten.
2. Daar waar sprake is van een duurzame relatie met een levensgezel(-lin), hetgeen de werkgever als weergegeven in lid 3 moet zijn gemeld, wordt in lid 1 voor echtgenoot/echtgenote gelezen levensgezel/levensgezellin.
  3. Onder levensgezel(-lin), niet zijnde de echtgenoot c.q. echtgenote, ouder, broer of zuster van de werknemer, wordt verstaan degene, met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer ten minste drie maanden van tevoren aan de werkgever schriftelijk bekend is gemaakt.
  4. Aan werknemers wordt zorgverlof verleend met behoud van salaris bij ziekte van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft, of bij plotselinge ziekte van de partner of huisgeno(o)t(e) voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft, mits dat aantoonbaar gemaakt kan worden. Het totaal aantal dagen zorgverlof bedraagt maximaal 10 per jaar, waarvan de helft gerelateerd kan worden aan de vakantiedagen.
  5. Ouderschapsverlof kan worden opgenomen overeenkomstig de wettelijke regeling, waarbij de pensioenopbouw doorgaat mits werkgever en werknemer aan hun verplichtingen voldoen. De arbeidsvoorwaarden zijn vervolgens naar rato van kracht.
  6.
    - a. Aan de werknemer die - in overleg met de werkgever - in het kader van scholing in het belang van het bedrijf of voor persoonlijk belang een cursus volgt, worden per jaar 2 dagen buitengewoon verlof toegekend.
    - b. Voor scholing voor persoonlijk belang is lid a. alleen van toepassing indien sprake is van een erkende opleiding die naar het oordeel van de werkgever aansluit bij het niveau van de werknemer en waarbij de scholing gericht is op het toekomstige arbeidsperspectief van de werknemer.
    - c. Bij scholing op verzoek van de werkgever in het belang van het bedrijf en plaatsvindend onder werktijd, wordt het loon doorbetaald.

#### *Artikel 13 Onbetaald verlof*

1. Op verzoek van de werknemer zal in onderling overleg met de werkgever gedurende een langere, nader te bepalen periode geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof kunnen worden overeengekomen om een partner, kind, ouder of andere zeer naaste relatie te verplegen/verzorgen.
2. De werkgever verplicht zich alles in het werk te stellen om de werknemer na deze overeengekomen periode weer zo snel en zo volledig mogelijk in de oude of een daarmee vergelijkbare functie het werk te laten hervatten.
3. De rechten ten aanzien van vakantiedagen en pensioenaanspraken van de werknemer tijdens deze periode zullen vooraf worden geregeld, waarbij deze rechten niet vervallen wanneer een periode van onbetaald verlof wordt overeengekomen van niet langer dan 1 maand.

#### *Artikel 14 Vakantiedagen*

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Een werknemer heeft op jaarbasis recht op 25 dagen vakantie met behoud van loon. In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen ten hoogste gedurende een periode van zes maanden vakantierechten worden opgebouwd.
3. De werknemer heeft het recht van de vakantiedagen er maximaal 15 aaneengesloten op te nemen in de periode 1 mei tot en met 30 september. De tijdvakken waarin de vakantie wordt opgenomen worden in overleg met de werknemer vastgesteld.
4.
  - a. Een werknemer die partieel leerplichtig is, verwerft in het vakantiejaar een evenredig deel van de vakantierechten, zoals in lid 2 van dit artikel is omschreven. Op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn;
  - b. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantierechten zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.
5. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden:
  - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris;
  - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
    - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
    - het naleven van een wettelijke verplichting;
    - het genieten van vakantie, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;
    - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
    - zwangerschap of bevalling.In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over maximaal zes



- maanden;
- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
6.
    - a. De werknemer die bij het begin van de vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantie-rechten.
    - b. De werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantiedagen voor de dagen waarop hij arbeidsongeschikt is geweest en waarvoor hij uitkering krachtens artikel 19 lid 1 ontvangt, mits hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis heeft gegeven aan de werkgever.
  7.
    - a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-rechten op te nemen, met dien verstande dat dit vakantie-recht niet eenzijdig door de werkgever in de opzegtermijn mag worden begrepen.
    - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-rechten niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag of gedeelte daarvan een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
    - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
    - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
  8.
    - a. Vakantie-rechten worden opgenomen in het jaar waarin ze verworven zijn, tenzij andere afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer.
    - b. Behoudens bij beëindiging van het dienstverband mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld.
    - c. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantie-rechten, welke aantekening door de betrokken werknemer moet worden geparafeerd. De verplichting tot parafering vervalt indien de werkgever regelmatig een schriftelijke opgave verstrekt aan de werknemer van zijn tegoed aan vakantie-rechten. Indien de werknemer niet binnen 30 dagen na ontvangst van bovengenoemde opgave heeft gereageerd, zal die opgave als juist en bindend worden beschouwd.

#### *Artikel 15 Snipperdagen*

Indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, zal aan de werknemers gelegenheid worden gegeven snipperdagen op te nemen voor het vieren van hun eigen religieuze feestdagen. Ook tijdens de vastenperiode zal - indien mogelijk - rekening worden gehouden met de religieuze wensen van de betrokkenen.

#### *Artikel 16 Vakantietoeslagjaar/vakantietoeslag*

1. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
2. Een werknemer heeft voor de periode dat hij gedurende het vakantietoeslagjaar in dienst

is van de werkgever recht op een vakantietoeslag van 8% van het in die periode genoten maand- respectievelijk periode-inkomen. De vakantietoeslag zal uiterlijk worden uitbetaald gelijktijdig met het salaris over de maand juni.

3. Bij het einde van de dienstbetrekking in de loop van het vakantietoeslagjaar vindt uitbetaling van vakantietoeslag plaats conform het bepaalde in lid 2.
4. De vakantietoeslag voor de werknemer die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt en gedurende het gehele vakantietoeslagjaar full-time in dienst is geweest bedraagt ten minste € 1.267,-. Bij korter dienstverband in het vakantietoeslagjaar wordt deze vakantietoeslag pro rata toegekend.

#### *Artikel 17 Oudere werknemers*

1. Werknemers van 50 jaar of ouder worden niet meer verplicht tot het verrichten van overwerk als bedoeld in artikel 9 lid 1.
2. Boven de vakantiedagen als omschreven in artikel 14 lid 2 heeft de werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is en op 1 april van het vakantiejaar de volgende leeftijd heeft bereikt recht op de daarbij vermelde extra vakantiedagen:  
50 - 54 jaar: 2 extra vakantiedagen  
55 - 59 jaar: 3 extra vakantiedagen  
60 jaar en ouder: 4 extra vakantiedagen.
3. Werknemers die binnen 1 jaar voor hun 65<sup>ste</sup> van de pensioenregeling gebruik maken danwel de pensioengerechtigde leeftijd bereiken worden desgevraagd eenmaal in de gelegenheid gesteld educatief verlof op te nemen met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de periode na pensionering. Aanvragen voor educatief verlof geschieden onder overlegging van bewijsstukken dat een cursus zal worden gevolgd.
4. De werknemer van 50 jaar of ouder kan op basis van vrijwilligheid éénmaal per 3 jaar in aanmerking komen voor een medische keuring voor rekening van de werkgever.

## **Hoofdstuk 7 Voorzieningen**

#### *Artikel 18 Vrijwillige ziektekostenverzekering*

De werkgever zal in 2005 aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van een vrijwillige verzekering, ten bedrage van de helft van de verschuldigde premie met een maximum van het werkgeversdeel van de Ziekenfondspremie. Indien werkgever een collectieve verzekering voor zijn werknemers heeft afgesloten dient de werknemer van die verzekering gebruik te maken.

#### *Artikel 19 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid*

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal de uitkering van 70% in gevolge de WULBZ respectievelijk de uitkering krachtens de overgangsmaatregelen van voornoemde wet door de werkgever vanaf de eerste ziektedag gedurende ten hoogste 26 weken worden aangevuld tot 100% en de daaropvolgende 26 weken tot 90% van het gederfde normale netto maand-, respectievelijk periode-, respectievelijk weksalaris.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid van een werknemer als bedoeld in lid 1 voortduurt, zal de werknemer gedurende maximaal één jaar een bruto aanvulling ontvangen op de uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ter grootte van 10% van het laatst verdiende bruto salaris. Werknemers die tijdens hun arbeidsongeschiktheid aan het werk gaan ontvangen een extra aanvulling van nogmaals 10%.
3. Onder het gederfde normale netto salaris wordt verstaan het normale netto salaris (dit is exclusief overwerk) dat de werknemer genoten zou hebben indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid hiervoor bedoelde aanvullingen te schorsen of te staken. Bedoelde aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband opzettelijk onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.
5. Het in de leden 1 en 2 van dit artikel bepaalde is niet van kracht indien en voorzover de werknemer tegenover derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden terzake van arbeidsongeschiktheid. In dat geval zal de werkgever toch de in leden 1 en 2 voorziene betalingen aan de werknemer doen, maar alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer is verplicht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te cederen en is desgevraagd verplicht een hierop betrekking hebbende Akte van Cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot slechts met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

#### *Artikel 20 Uitkering bij overlijden*

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer een overlijdensuitkering ineens, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
2. Onder de nagelaten betrekkingen worden 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 natuurlijke kinderen van de werknemer;
  - c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen degenen, ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn in-

dien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

5. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens van ziekgeld.

## **Hoofdstuk 8 Pensioen**

### *Artikel 21 Pensioen*

1. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een pensioenregeling te verzorgen die op zijn minst gelijkwaardig moet zijn aan de pensioenregeling voor de eiersector van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel. Het reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Servicekantoor voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel, Postbus 84330, 2508 AH te Den Haag (telefoon 070 - 3381020).
2. Ter compensatie van de afschaffing van de VUT hebben partijen in een aparte CAO afspraken gemaakt over de mogelijkheid toch eerder uit te treden voor de groep oudere werknemers.  
Ten aanzien van een mogelijk vrijwillig vervroegd uittreden zijn partijen voor de sector overeengekomen:
  - a) De looptijd is van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006. Het financieringsartikel loopt door tot en met 31 december 2010.
  - b) De uitredingsleeftijd wordt vanaf 1 januari 2005 gefaseerd verhoogd van 62 naar 63 jaar en 6 maanden (geboortejaar 1942), dan wel 63 jaar en 9 maanden (geboortejaar 1943), dan wel 64 jaar (geboortejaar 1944 t/m 1949).
  - c) De 55+-premie bedraagt op 1 januari 2006 1,7% van de loonsom in de zin van de sociale verzekering. De helft van deze premie komt voor rekening van de werkgever en de andere helft voor rekening van de werknemer.
3. De pensioenpremie zal worden gedragen door zowel werkgevers 2/3 en werknemers 1/3. Voor 2006 is de premie 17,5% over de pensioengrondslag vastgesteld.

## **Hoofdstuk 9 Sociaal beleid**

### *Artikel 22 Werkgelegenheid*

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers van deze onderneming bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren. Indien intern niet in de vacature kan worden voorzien zal ook het Arbeidsbureau worden ingeschakeld. Bij de vervulling van vacatures zal door de werkgever (bijvoorbeeld via werkervaringsplaatsen) speciale aandacht worden geschonken aan vrouwen, jongeren en kansarme groepen (allochtonen, langdurig werklozen en laag opgeleiden).
2. Uitsluitend in gevallen waarin de noodzaak zich voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (b.v. ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het

werk) of indien niet tijdig op normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven die hiertoe vergunning hebben van het Ministerie van Sociale Zaken. Over het gebruikmaken van uitzendkrachten zal regelmatig informatie worden verstrekt aan de personeelsvertegenwoordiging.

3. a. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever gehouden de mate van arbeidsongeschiktheid tot een minimum te beperken door:
  - ander passend werk aan te bieden;
  - de benodigde voorzieningen te treffen;
  - de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk aan te passen.b. Ten aanzien van de aanstelling van gehandicapten zal door de werkgever in het kader van de verschillende wettelijke regelingen een actief beleid worden gevoerd.
4. Werkgever en werknemer verplichten zich te werken aan een beleid dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan een ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst en nationaliteit.
5. In bedrijven van 10 tot 50 werknemers zal indien een meerderheid van de werknemers dit wenst een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. In bedrijven met ten minste 50 werknemers wordt een Ondernemingsraad ingesteld.  
Het sociaal beleid is een geïntegreerd deel van het ondernemingsbeleid; de werkgever zal in een onderneming waar 100 of meer werknemers werkzaam zijn, ter beoordeling van het gevoerde sociaal beleid éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag uitbrengen. Dit sociaal jaarverslag wordt verstrekt aan de Ondernemingsraad en aan de werknemersorganisaties en zal voor iedere werknemer beschikbaar zijn.
6. In ondernemingen waar geen ondernemingsraad is ingesteld zal volgens een per onderneming op te stellen tijdschema werkoverleg worden gevoerd.
7. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers voor zover deze schade direct of indirect het gevolg kan zijn van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. De werkgever zal omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheid of de onmogelijkheid tot beperking daarvan alle werknemers informeren.
8. Zowel de werkgever als de werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage zal geven in de gegevens die over zijn persoon in het bedrijf aanwezig zijn en dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
9. In geval van reorganisatie, fusie of belangrijke inkrimping van het aantal personeelsleden zal door de werkgever, onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), contact met de werknemersorganisaties worden opgenomen voor het plegen van overleg over de te verwachten gevolgen voor het personeel. Het contact met werknemersorganisaties zal plaatsvinden op het tijdstip dat de verwachting gewettigd is geworden dat maatregelen zullen worden getroffen. Op dat tijdstip wordt ook de personeelsvertegenwoordiging geïnformeerd. In geval maatregelen zullen leiden tot negatieve effecten op de werkgelegenheid zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties regelingen uitwerken teneinde voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen te beperken.
10. De werkgever dient zich aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst.

### *Artikel 23 Faciliteiten werknemersorganisaties*

Ten behoeve van overleg en doelmatige communicatie met de werknemers zal de werkgever faciliteiten aan de werknemersorganisaties ter beschikking stellen, zoals is vastgesteld in bijlage III.

### *Artikel 24 Kinderopvang*

Indien bij één van de ondernemingen, waarop deze CAO van toepassing is, behoefte aan kinderopvang blijkt, kunnen op ondernemingsniveau hierover tussen werkgever en vakbonden nadere afspraken worden gemaakt. Uitgangspunten daarbij zijn dat:

1. de kinderopvang in principe toegankelijk voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers moet zijn;
2. de maatstaf voor de ouderbijdrage de tabel van het Ministerie van VWS zal zijn;
3. de vorm van opvang in overleg met de werknemer naar gelang de omstandigheden zal worden geregeld;
4. een vergoeding voor kinderopvang is bespreekbaar, maar afspraken daarover moeten door de werkgever en werknemer zelf worden gemaakt.

### *Artikel 25 Vaste Commissie*

1. Er is een Vaste Commissie. Deze heeft tot taak:
  - a. uitspraak doen in geschillen over uitlegging en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst;
  - b. te beslissen over aanvragen voor dispensatie van bepalingen van deze overeenkomst.
2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie is bij reglement nader geregeld. Wat betreft de samenstelling zal een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door partij ter andere zijde worden aangewezen. Dit reglement wordt bij deze overeenkomst gevoegd en geacht daarvan deel uit te maken (bijlage IV).
3. In geschillen zal zij beslissen in de vorm van een bindend advies.

### *Artikel 26 Geschillen*

Geschillen over uitlegging en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO, gerezen tussen en werkgever en de werknemer, kunnen door de meest gereede partij aan de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 25, of aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.

## BIJLAGE I

### FUNCTIEGROEPEN

#### Functiegroep I

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht en waarvoor zeer weinig kennis en/of ervaring is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het sorteren van eieren (eerste kwaliteitscontrole);
- het aanvoeren van eieren naar de sorteer- en productiemachines;
- het verpakken van gesorteerde eieren;
- het stapelen op pallet of in container van verpakte eieren;
- het schoonmaken van machines, gebouwen en terreinen;
- het op aanwijzing voor transport gereedmaken van pallets en containers;
- het bewaken van de productiegang bij machines;
- het serveren in kantoor of kantine;
- het verrichten van eenvoudig tel- en rekenwerk;
- het verrichten van eenvoudig archief- en loopwerk;
- het voor gebruik gereedmaken van emballage;
- het controleren van machines bij het breken van eieren.

#### Functiegroep II

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht en waarvoor enige kennis en/of ervaring is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de werkzaamheden als:

- het laden en lossen, gecombineerd met het inruimen en verzamelen van goederen in magazijn/productiehal;
- het bedienen van een typemachine, eenvoudige andere machines ten behoeve van het overnemen van gegevens en/of teksten;
- het bijhouden van administratieve gegevens (registrerend karakter);
- het in opleiding verrichten van in- en verkoopwerkzaamheden;
- het onder leiding opstellen van vrachtbrieven, facturen en afrekeningen;
- het onder leiding verrichten van interne productrouteringswerkzaamheden;
- het onder leiding verrichten van eenvoudige reparaties en onderhoudswerkzaamheden.

#### Functiegroep III

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor een bepaalde grond van (vak)kennis en/of in ruimere mate praktijkervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het bedienen van interne mechanische transportmiddelen;
- het assisteren bij leiding geven aan ploegen;
- het repareren en onderhoud van meer ingewikkelde machines en installaties;
- het uittypen van teksten in (moderne) vreemde talen;
- het voeren van eenvoudige correspondentie in de Nederlandse taal;
- het verrichten van administratieve werkzaamheden ten behoeve van crediteuren- of debiteurenadministratie;
- het vervoeren van goederen met bestelwagens tot 1,5 ton;
- het begeleiden van pluimveehouders en het plegen van acquisitie (geen beslis-

singsbevoegdheid).

#### Functiegroep IV

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist en waarbij eventueel aanwijzingen worden gegeven bij werkzaamheden van een eenvoudig karakter en/of beperkte omvang.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het onder leiding verrichten van productanalyses (analisten);
- het besturen van vrachtwagens voor nationaal en internationaal transport;
- het zelfstandig uitvoeren van onderhoud en reparatie van geavanceerde apparatuur waarvoor het bezit van op het werk betrekking hebben diploma's is vereist;
- het zelfstandig voeren van gesprekken en/of correspondentie in het Nederlands en eenvoudige correspondentie in een of meerdere vreemde talen;
- het leiding geven aan een of een beperkt aantal administratieve krachten;
- het binnen bepaalde regels in- en verkooptransacties tot stand brengen;
- het toezicht houden op inpakken, laden en lossen, inruimen en verzamelen van goederen voor verzending en/of voor het magazijn.

#### Functiegroep V

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis en ervaring is vereist, dan wel werkzaamheden waarbij leiding wordt gegeven aan ondergeschikten.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het zelfstandig leiding geven aan werknemers in ploegenverband, dan wel in afdeling;
- het leiding geven aan een technische dienst;
- het leiding geven aan het bedrijfslaboratorium;
- het zelfstandig uitoefenen van het transport-management met een eenvoudig karakter.

#### Functiegroep VI

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid en vakkennis met specialisatie alsmede ervaring, dan wel waarbij leiding wordt gegeven aan een grotere groep van minder gespecialiseerde werknemers, dan wel leiding wordt gegeven aan werkzaamheden met een minder eenvoudig karakter.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het zelfstandig uitoefenen van - en de verantwoordelijkheid dragen voor - de eind-kwaliteitscontrole in alle geledingen van het bedrijf;
- het leiding geven aan een meer ingewikkeld/omvangrijk bedrijfslaboratorium;
- het leiding geven aan een technische dienst met een meer gecompliceerd karakter;
- het leiding geven aan het transportmanagement van een meer gecompliceerde aard.



## BIJLAGE II

### SALARISSCHALEN

Salarisschalen, geldend vanaf 1 januari 2006.

In deze salarisschalen is verwerkt een algemene verhoging van 1,5%.

Salarissen in euro's per maand.

Leeftijd/ Functiejaren:		Functie- respectievelijk salarisgroep:					
		I	II	III	IV	V	VI
15 jaar		426	439				
16 jaar		493	507				
17 jaar		564	580				
18 jaar		667	702	734			
19 jaar		771	807	855	914		
20 jaar		904	948	1004	1091	1178	
21 jaar		1064	1117	1184	1265	1391	
22 jaar		1234	1297	1378	1483	1630	
23 jaar/	0	1320	1383	1433	1582	1741	1921
	1		1414	1477	1616	1779	1961
	2		1443	1519	1649	1817	2001
	3			1562	1682	1852	2041
	4			1605	1715	1888	2079
	5				1748	1925	2119
	6					1961	2158
	7						2199

## BIJLAGE III

### PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

#### Arbeid en Zorg

De arbeidsparticipatie moet verder worden bevorderd door het continueren, uitbreiden en verbeteren van de afspraken die een combinatie van werk en zorgtaken voor zowel mannen als vrouwen beter mogelijk maken. De mogelijkheden hiertoe zijn niet afhankelijk van een aparte afspraak in de CAO maar zijn afhankelijk van de mate waarin men op ondernemingsniveau rekening houdt bij tal van bepalingen, zoals bijvoorbeeld:

- mogelijkheden aangepaste werktijden;
- afspraken over kinderopvang, ook tijdensinconveniënte uren;
- afspraken over (tijdelijke) deeltijd en/of terugkeer(recht) op de voltijd baan;
- afspraken over toepassing van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof;
- overwerk;
- calamiteitenverlof.

#### Arbeidsmarkt

Werkgevers hebben de afgelopen jaren daar waar mogelijk hun medewerking verleend aan instroom-/scholingsprojecten. Ook in de komende periode zullen zij zich positief opstellen waar het gaat om deelname aan door sociale partners in overleg met de overheid georganiseerde projecten. Voorwaarden daarbij zijn dat de instroom voldoet aan de in de sector gebruikelijke niveaus en dit ook bedrijfsmatig kan worden ingevuld. Tevens zal de scholingsbehoefte worden geïnventariseerd.

#### Ziekteverzuimbeleid

De partijen benadrukken het belang van een stringent ziekteverzuimbeleid in de branche. Uitvoering van een risico-inventarisatie met daarbij specifieke nadruk op de werkdruk vormt daarvoor de basis.

#### Overwerk

Bij regelmatig voorkomende meeruren dan de overeengekomen arbeidstijd wordt aanbevolen de overeenkomst aan te passen.

#### Deeltijdbanen

Er wordt naar gestreefd het percentage deeltijdbanen in de onderneming 15% van het aantal werknemers te doen zijn. Bij vacatures en herbezetting zullen zoveel mogelijk deeltijdbanen (28-32 uur per week) worden aangeboden.

#### Faciliteiten werknemersorganisaties

##### I. Contactpersonen

1. De werknemersorganisaties hebben elk afzonderlijk het recht om een of meer in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming. Indien een werknemersorganisatie overgaat tot aanwijzing van een of meer contactperso(n)en, zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.
2. Contactpersonen onderhouden het contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de werknemersorganisaties die zij vertegenwoordigen.

3. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van de bond betreffende de sector, de onderneming en/of de bond in de onderneming verspreiden. Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de werkgever gebracht.
4. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor de bond in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium met de bezoldigd bestuurder van de bond overleg plegen.
5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een contactpersoon op initiatief van de leiding van de onderneming zal slechts via en met toestemming van de kantonrechter plaatsvinden. Een daartoe strekkende procedure zal eerst na het overleg als hiervoor bedoeld onder 4 worden gestart.

## II. Faciliteiten

1. De werkgever zal op verzoek van een of meer werknemersorganisatie(s) betrokken bij deze CAO publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:
  - a. het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
  - b. het bekendmaken van de namen van bestuurders van de werknemersorganisaties en de binnen de onderneming actieve contactpersonen;
  - c. het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties;
  - d. de kandidaatstelling van de personeelsvertegenwoordiging;
  - e. het publiceren van beknopte verslagen.Een exemplaar van de publicaties wordt vooraf ter kennis van de werkgever gebracht.

2. In overleg met de werkgever zal vergaderruimte en kopieerapparatuur voor zover aanwezig binnen de onderneming, beschikbaar worden gesteld.
3. De faciliteiten voor het volgen van door de werknemersorganisatie(s) georganiseerde cursussen is geregeld in artikel 12 lid 1 onder I van deze CAO.
4. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties hebben na afspraak toegang tot de onderneming voor overleg met de leiding van de onderneming en met de leden.

## III. Overleg met de ondernemingsleiding

1. Het contact tussen de leiding van de onderneming en de werknemersorganisatie(s) vindt plaats via de bezoldigd bestuurder(s) van de betrokken organisatie(s). De bezoldigd bestuurder(s) kan i.c. kunnen zich - voor zover gewenst of noodzakelijk - doen vergezellen door in de onderneming werkzame contactpersonen en/of overige kaderleden.
2. Indien er verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal evenwel niet geschieden dan na voorafgaande kennisgeving aan de betrokken werknemersorganisaties, onder gelijktijdige uitnodiging tot overleg.



## BIJLAGE IV

### REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

#### Reglement

voor de Vaste Commissie bedoeld in artikel 25 van de CAO voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie.

#### *Artikel 1 Definities*

1. Voor wat de in dit reglement gebezigde terminologie betreft is artikel 1 van de CAO voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie van toepassing.
2. De Vaste Commissie zal hierna genoemd worden 'de Commissie'.

#### *Artikel 2 Samenstelling van de Commissie*

De Commissie zal bestaan uit vier leden, waarvan twee leden door de werkgevers- en twee leden door de werknemersorganisatie worden aangewezen.

#### *Artikel 3 Voorzitterschap*

De leden van de Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, respectievelijk uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het voorzitterschap wisselt om het jaar, zodat het ene jaar één van de werkgeversleden voorzitter is en het volgend jaar één van de werknemersleden.

#### *Artikel 4 Duur van het lidmaatschap*

1. De leden van de Commissie hebben daarin voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen een maand voorzien door de organisatie, welke het aftredende lid had benoemd.

#### *Artikel 5 Beëindiging van het lidmaatschap*

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat betrokkene niet langer als lid functioneert.

#### *Artikel 6 Secretariaat*

De Commissie benoemt een secretaris. Het Secretariaat is bereikbaar via het postadres Louis Braillelaan 80, 2719 EK te Zoetermeer.

### *Artikel 7 Behandeling van geschillen*

1. Een geschil wordt door een der partijen of beide partijen schriftelijk en in 2-voud bij het Secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Het Secretariaat stelt de wederpartij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van de brief van de klagende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het Secretariaat van de in het vorige lid bedoelde brief, schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd, na de wisseling van de in de vorige leden bedoelde stukken, nogmaals met inachtneming van een termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het Secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.
5. Partijen bij het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat deze door de Commissie kunnen worden gehoord.

### *Artikel 8 Beraadslaging en stemming*

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste 3 leden der Commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar beslissingen bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking der stemmen wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

### *Artikel 9 Inlichtingen*

1. De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel bij partijen als bij derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen.
2. Uit de weigering van partijen om de gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.

### *Artikel 10 Indienen van verzoeken*

1. Verzoeken moeten schriftelijk en in 2-voud worden ingediend bij het Secretariaat van de Commissie.

2. Deze verzoeken moeten een toelichting bevatten op de omstandigheden die aanleiding zijn tot het verzoek.
3. Wanneer de Commissie aanleiding vindt een verzoek geheel of gedeeltelijk toe dan wel af te wijzen dient deze toe- of afwijzing schriftelijk te geschieden en met redenen omkleed. Bij geschillen is er sprake van een advies.

#### *Artikel 11 Kosten*

De leden van de Commissie brengen de gemaakte reis- en verblijfkosten in rekening bij de organisatie die zij vertegenwoordigen. De overige kosten worden bij nadere afspraak verdeeld tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties.

#### *Artikel 12 Wijziging reglement*

Dit reglement kan door partijen bij de CAO voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

## BIJLAGE V

### ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK (BW)

#### Artikel 12, lid 1 van de CAO verwijst naar BW 7 artikel 629

#### Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in het artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
5. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften om trent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
8. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedwongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
9. Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.



## **Artikel 4, lid 2 van de CAO verwijst naar BW 7 artikel 652**

### **Artikel 652**

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

## **Artikel 4, lid 8 van de CAO verwijst naar BW 7 artikel 668a**

### **Artikel 668a**

1. Vanaf de dag tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## **Artikel 4, lid 6 CAO verwijst naar BW 7 artikel 672**

### **Artikel 672**

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

#### **Artikel 4, lid 9 van de CAO verwijst naar BW 7 artikel 678**

#### **Artikel 678**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

- f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijkt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.