



**Rendac** Son

**sonac** burgum

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**RENDAC SON  
EN  
SONAC BURGUM**

**Looptijd: 1 juni 2004 t/m 31 maart 2007**



**FNV** *Procesindustrie*

## **INHOUDSOPGAVE**

	<b><u>pagina</u></b>
<u>Aanhef</u>	5
<u>Artikel</u>	
1 Definities	6
2 Verplichtingen van de vakvereniging	7
3 Verplichtingen van de werkgever	7
4 Verplichtingen van de werknemer	10
5 Indienstneming en ontslag	11
6 Arbeidsduur en dienstrooster	12
7 Functiegroepen en salarisschalen	14
Toepassing van de salarisschalen	16
8 Bijzondere beloningen/verzuimuren	17
9 Bijzondere vergoedingen en regelingen	23
10 Zon- en feestdagen	24
11 Geoorloofd verzuim	24
12 Vakantie	27
13 Extra dagen 85% voor oudere werknemers	30
14 Vakantietoeslag	31
15 Eindejaarsuitkering	32
16 Winstafhankelijke uitkering	32
17 Arbeidsongeschiktheid	33
18 Pensioenregeling	38
19 Tussentijdse wijzigingen	40
20 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	41

Bijlagen:

pagina

I	Salarisschalen	42
II	Functionelijst	46
III	Beroepsprocedure functiewaardering	48
IV	Regeling scholing en vorming jeugdigen	49
V	Persoonlijk ontwikkelingsplan	50
VI	Overgangsbepalingen	51
VII	Protocollaire bepalingen	51
VIII	Relevante wetsartikelen	52
IX	Trefwoordenregister	60

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

**RENDAC SON B.V.**  
**SONAC BURGUM B.V.**  
**HR SERVICE NEDERLAND B.V.**

als partij ter ene zijde

en

**FNV Bondgenoten** te Utrecht

**CNV BedrijvenBond** te Houten,

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

(c) 2006. CAO-partijen en de AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Haarlem.

## **Artikel 1**

### DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) werkgever: de partij ter ene zijde.
- b) vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde.
- c) werknemer:
  1. de werknemer (m/v) in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten;alsmede:
  2. de deeltijdwerknemer voor wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van werknemer in volledige dienst, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- d) partner: de wettelijk echtgenoot of echtgenote of de geregistreerde partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
- e) periode: een bedrijfsperiode van vier weken.
- f) week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandag 0.00 uur.
- g) dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h) schaalsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- i) periodesalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 7 (persoonlijke toeslag) en artikel 8 (toeslag voor het werken in ploegen).
- j) ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- k) BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

## **Artikel 2**

### VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verbindt zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen, doch alleen voor zover het werknemers aangaat die onder deze overeenkomst vallen.
2. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 19. Voorts verbindt zij zich krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

## **Artikel 3**

### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Algemeen
  - a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
  - b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 19 valt niet onder dit verbod.
  - c. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.
2. Vakbondswerk in de onderneming
  - a. De werkgever zal de vakvereniging, indien een der partijen de wens daartoe te kennen geeft, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming waarbij zo nodig ook informatie over de milieubehandeling wordt verstrekt.
  - b. Als de bedrijfssituatie dat toelaat, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal een kaderlid van de vakvereniging tijdens werktijd door een lid van de vakvereniging kunnen worden geraadpleegd.

- c. Voor elk der vakverenigingen zullen maximaal twee kaderleden deel uit kunnen maken van de CAO-onderhandelingsdelegatie. Aan de voorbereidingen van de CAO onderhandelingen kunnen deze kaderleden gezamenlijk maximaal 8 dagen besteden.
- d. Kaderleden kunnen per jaar gezamenlijk maximaal 20 dagen voor de Sonse en maximaal 20 dagen voor de Bergumse bedrijven met behoud van salaris deelnemen aan bijeenkomsten, scholingsactiviteiten, bondscongres, bondsraad, districtsvergadering of andere daarmee vergelijkbare vergaderingen van de vakverenigingen. Deze regeling wordt na 1 jaar geëvalueerd.
- e. Betaling van vakbondscontributie via de werkgever kan worden geregeld zolang dit fiscaal is toegestaan.

### 3. Werkgelegenheid

- a. Werkgever en werknemers streven naar continuïteit in hun arbeidsverhouding.
- b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslagen van werknemers ten gevolge van veranderingen in het bedrijf, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe aanleiding geven.
- c. Indien deze bijzondere omstandigheden zich - naar de mening van werkgever - voordoen, zal werkgever het overleg met de ondernemingsraad en de vakvereniging openen.
- d. Werkgever zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten zinvolle vervangende werkzaamheden aan te bieden binnen zijn onderneming. In het geval het hierbij noodzakelijk is over te gaan tot tijdelijke overplaatsing van werknemers naar een andere afdeling of vestigingsplaats, zal de werknemer hieraan zijn medewerking verlenen.
- e. Indien door natuurlijk verloop een vacature ontstaat, zal werkgever er naar streven deze bij voorkeur te doen bezetten door reeds in dienst zijnde werknemers welke geschikt zijn voor het vervullen van deze vacature.
- f. Indien werkgever er niet in slaagt de bovengenoemde vacature tijdig te doen bezetten of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan werkgever gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten.
- g. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal aan het betreffende uitzendbureau opgave gedaan worden van het voor de betreffende functie geldende basissalaris, rekening houdend met de daaraan gekoppelde arbeidstijd en eventuele procentuele ploegentoeslagen, teneinde deze ook toegepast te krijgen voor de betreffende uitzendkracht van het uitzendbureau.

- h. Werkgever zal aandacht besteden aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf waardoor er sprake zal zijn van veilige en gezonde arbeidsplaatsen. Dáár waar dit noodzakelijk en mogelijk is, zullen maatregelen worden getroffen tot het verder verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsplaatsen en de arbeidsomstandigheden.
- i.
  1. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging van een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers met wie een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan moet worden besloten, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen over de overwogen maatregelen.
  2. Bij de aanzegging van het hier bedoelde ontslag zullen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- j. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal hij voorrang geven aan die sollicitanten die voorheen het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

### 4. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

### 5. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.

### 6. Deeltijdarbeid

- a. Met betrekking tot deeltijdarbeid is de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing.
- b. In afwijking van het in sub a. gestelde kan vergroting van het aantal contractueel overeengekomen uren slechts in overeenstemming met de werkgever plaatsvinden.

### 7. Gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever tracht werknemers die gedeeltelijk arbeidsgehandicapt worden, te herplaatsen in een geschikte functie.

8. Kinderopvang  
De werkgever huurt jaarlijks maximaal per bedrijf 22 dagdelen bij een erkend kinderdagverblijf ten behoeve van werknemers belast met de zorg van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar om opvang tijdens werkuren mogelijk te maken. De werkgeversbijdrage bedraagt 1/6 deel van de kosten. Deze regeling geldt alleen voor werknemers met een partner met een dienstbetrekking in een professionele werkring. Iedere werknemer in volledige dienst mag maximaal 5 dagdelen per week bezetten. Voor deeltijdwerknemers wordt het maximum aantal dagdelen naar rato toegewezen.

#### **Artikel 4**

##### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden geen staking in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
5. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
6. Het is de werknemer buiten dienst van de werkgever niet geoorloofd (tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend) enigerlei werkzaamheden te verrichten waaruit door hem inkomsten worden verworven.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.  
De werknemer heeft de plicht om in geval van hem onmiddellijk bedreigend gevaar voor zijn veiligheid en/of zijn gezondheid zijn werkzaamheden op te schorten teneinde de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en te assisteren bij het verhelpen van het gevaar.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels.

#### **Artikel 5**

##### INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Aard van de overeenkomst  
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.  
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd  
Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 668a BW van toepassing.  
Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever één week voor het tijdstip, waarop de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.
4. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd  
Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt. De dienstbetrekking eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hier toe enige opzegging is vereist.

6. Indien in afwijking van het bepaalde in het vorige lid de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel een werknemer van 65 jaar of ouder in dienst wordt genomen, is het opzegverbod zoals bepaald in artikel 670 lid 1 BW op deze werknemer niet van toepassing. Het opzegverbod als bepaald in artikel 670 lid 1 en het opzegverbod zoals bepaald in artikel 670 lid 3 zijn niet van toepassing op de werknemer met een arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd.
7. Indien een werknemer ouder dan 65 jaar in dienst wordt genomen danwel de dienstbetrekking na de 65-jarige leeftijd wordt voortgezet geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van één maand.

### Artikel 6

#### ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
  - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst.
  - c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst.
2.
  - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
  - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is.
  - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
4.
  - a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.
  - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.

#### 5. Dienstrooster chauffeurs en overladers

- a. Onder arbeidsuren worden verstaan de diensturen, verminderd met de werkelijke genoten rust- en schafttijden. Indien de rusttijd in zijn standplaats tussen twee ritten drie uur of minder bedraagt, zullen deze uren onder aftrek van één uur voor schaft, worden aangemerkt als arbeidsuren.
- b. Iedere werknemer werkt volgens een opkomstschema, zoals dat aan het begin van elke week voor hem is vastgesteld. Tussentijdse afwijkingen van het schema zijn te allen tijde mogelijk. Bij het vaststellen van het schema zal er van worden uitgegaan, dat iedere werknemer in een cyclus van vier aaneengesloten weken (160 uur per periode), indien de dienst dit toelaat, op niet meer dan één en twintig werkdagen arbeid verricht.
- c. Twee ploegenrooster chauffeurs:  
Indien een chauffeur wordt ingezet op een twee ploegenrooster ontvangt hij voor ieder gewerkt uur (behoudens overwerk) een toeslag van 5 %. Deze toeslag is pensioengevend. De onregelmatigheidstoelage van artikel 8 lid 5 komt dan te vervallen. Gedurende de looptijd van de CAO 2003-2004 geldt dat de inzet van een chauffeur slechts mogelijk is op vrijwillige basis. Het werken in twee ploegen wordt per einde looptijd CAO 2003-2004 geëvalueerd.

#### 6. Arbeidstijdverkorting

- a. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is heeft recht op 14 ATV-dagen. Bij aanneming en ontslag gedurende het kalenderjaar zullen de ATV-dagen proportioneel worden toegekend en afgerond op hele dagen. De ATV-dagen worden, behoudens het in sub b bepaalde, door werkgever aangewezen. In de zomermaanden - medio juni/medio september - worden in principe geen ATV-dagen aangewezen. ATV-dagen zijn in principe hele dagen of diensten, doch kunnen, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, ook in blokken van vier uren worden opgenomen.
- b. Per kalenderjaar mag de werknemer twee van zijn ATV-dagen zelf aanwijzen indien:
  - de aanwijzing schriftelijk wordt doorgegeven aan zijn chef overeenkomstig door werkgever tijdig bekend te maken instructies;
  - de aanwijzing niet plaatsvindt in de in lid a bedoelde zomermaanden noch in een week waarin zon- en/of feestdagen vallen.
 Door werknemers in de ploegendienst mag per kalenderjaar maximaal 1 dag op zaterdag worden aangewezen.
- c. De werknemer kan de ATV dagen als bedoeld onder a. in dit artikel voor zover hij deze niet wenst op te nemen reserveren voor sparen voor prepensioen - overgangsbepaling prepensioen voor werknemers die op 31.12.2004 55 jaar of ouder zijn en deelnemen aan de zgn 4,5 % regeling. De werknemer geeft deze keuze door aan de werkgever in de maand december van het betreffende kalenderjaar (achteraf).

- d. Jaarlijks voor 1 december wordt het rooster conform de bij de bedrijven gebruikelijke huidige regelingen voor het komende jaar gepubliceerd. Tot 14 dagen na bekendmaking krijgt de werknemer de gelegenheid eventuele bezwaren in te dienen bij het desbetreffende afdelingshoofd. Indien men niet tot overeenstemming kan komen kan bemiddeling van de afdeling p & o worden gevraagd. Voor de werknemers in de ploegendienst die op maandag roostervrij zijn, zullen ATV-dagen niet op maandag worden vastgesteld. Indien om bedrijfsredenen van de vastgestelde data moet worden afgeweken, zullen in overleg nieuwe data worden vastgesteld.
- e. Alle ATV-dagen moeten zijn aangewend in het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben, tenzij, in het geval als bedoeld in sub e lid 2, een vervangende ATV-dag eerst in het opvolgende kalenderjaar kan worden aangewezen.
- f. ATV-dagen zijn géén vakantiedagen en zullen nooit in geld worden uitbetaald noch worden ingehouden. ATV-dagen worden geacht te zijn opgenomen op de vastgestelde data, behoudens in de volgende gevallen:
1. Indien een toegewezen ATV-dag samenvalt met een afwezigheidsdag als bedoeld in artikel 11, lid 2, sub a t/m k en sub n; in dit geval zal de ATV-dag worden verzet naar een andere, in overleg vast te stellen datum.
  2. Indien een ATV-dag, niet zijnde een collectieve ATV-dag samenvalt met een ziekte dag vervalt de ATV-dag. Indien de werknemer ziek is gedurende de geplande opname van meerdere aaneengesloten ATV-dagen, vervallen de ATV-dagen niet. Deze niet-genoten ATV-dagen worden opnieuw binnen twee weken na de datum van hervatting van de werkzaamheden toegewezen. Indien echter de werknemer gedurende een lange periode van arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, vervalt per tijdvak van 4 weken 1 roostervrije dag of dienst. Indien de werknemer alle ATV dagen heeft ingeleverd voor PC privé en/of sparen voor pensioen, wordt een vakantiedag in mindering gebracht.,

### **Artikel 7**

#### **FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN**

1.
  - a. De functies van de werknemers zijn omschreven in een functiebeschrijving waarin alle structurele werkzaamheden onder te brengen moeten zijn en zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal functie jaren dan wel de leeftijd waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
  - b. Van de indeling in een functiegroep zijn uitgezonderd de werknemers met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten.

- c. Het salaris van de werknemer als bedoeld in sub b. van dit lid wordt vastgesteld in zijn individuele arbeidsovereenkomst. Het is bij een arbeidsduur van 40 uur per week minimaal gelijk aan het wettelijk minimum-(jeugd)loon en bij een arbeidsduur van minder dan 40 uur aan een evenredig deel hiervan.
  - d. Bij elke functiegroep behoort een groepsschaal, bestaande uit:
    - een leeftijdsschaal geldend tot en met het bereiken van de 21-jarige leeftijd in de volgens artikel 1 bedoelde periode en
    - een functie jaren schaal.
 De schaalsalarissen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week. Zij zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
  - e. Voor de deeltijdwerknemer van de werkgever wordt het schaalsalaris vastgesteld door het schaalsalaris dat voor hem zou gelden bij een arbeidsduur van 40 uur per week te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de noemer gevormd wordt door het getal 40 en de teller door het aantal uren van de arbeidsduur per week van de deeltijdwerknemer, zoals is vastgesteld in zijn individuele arbeidsovereenkomst.
  - f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-omschrijving of tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure zoals opgenomen in bijlage III "Beroepsprocedure functiewaardering" van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2.
    - a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende groepsschaal geplaatst.
    - b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd - doch niet langer dan gedurende 3 perioden - in een lagere groepsschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd éénmaal met 3 perioden worden verlengd.
  3.
    - a. Werknemers die worden geplaatst in een hogere functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden volgens die hogere salarisschaal betaald met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. De salarisverhoging bedraagt voor werknemers van 21 jaar en ouder tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken groepsschalen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe schaal te bereiken.
    - b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lagere functie, worden volgens die lagere salarisschaal betaald met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.



De salarisverlaging bedraagt voor werknemers van 21 jaar en ouder tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken groepsschalen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende lagere bedrag in de nieuwe schaal te bereiken.

- c.
  1. Werknemers van 21 tot en met 57 jaar die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functie worden geplaatst, ontvangen vanaf dat tijdstip het bij deze lagere functie behorende schaalsalaris, met dien verstande dat het verschil tussen het huidige en het bij de lagere functie behorende schaalsalaris tot 58-jarige leeftijd over een periode van 5 jaar wordt afgebouwd conform de volgende staffel: 1e jaar 100 %, 2e jaar 80 %, 3e jaar 60 %, 4e jaar 40 % en 5e jaar 20 %. Boven 58 jaar blijft lid 3c2 van toepassing.
  2. Het schaalsalaris van werknemers van 58 jaar en ouder die door bedrijfsomstandigheden in een lagere functie worden geplaatst, wordt als gevolg hiervan niet verlaagd.
- d. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever - in afwijking van het in dit artikel en in artikel 17 bepaalde - naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- e.
  1. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
  2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 2 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten per periode.  
De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken salarisschalen. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de bij hun salarisschaal behorende functievouwen leeftijd hebben bereikt.
  3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

#### TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

4. De salarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun functie jaren schaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 3 onder a, b, c of d van dit artikel alsmede ten aanzien van de werknemers die op grond van het in lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

5. Werknemers die nog niet de in hun leeftijdsschaal voorkomende maximumleeftijd van 21 jaar hebben overschreden, ontvangen het salaris dat met hun leeftijd overeenkomt vanaf de eerste dag van de periode waarin die leeftijd wordt bereikt.  
Werknemers die deze leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van die maximumleeftijd c.q. na indiensttreding in die functie onafgebroken daarin ingedeeld zijn geweest, behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.  
Valt het tijdstip van indiensttreding vóór 1 juli van enig jaar, dan wordt de werknemer op 1 januari daaraanvolgend geacht reeds één jaar in dienst te zijn.
6. Voor elke volle dienst of een gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer niet heeft gewerkt, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd, tenzij het salaris krachtens een der bepalingen van deze overeenkomst wordt doorbetaald of aangevuld.
7. Onvolledige functievervulling  
Van een werknemer, welke blijkt heeft gegeven van een onjuiste of ondeugdelijke taakvervulling kan het salaris worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal 2 procent van het schaalsalaris bij 0-functiejaren en kan maximaal 13 perioden worden gehandhaafd.  
Omtrent de beslissing het schaalsalaris van een werknemer te verlagen zal door een door de ondernemingsraad benoemde commissie een oordeel kunnen worden gevormd.

#### **Artikel 8**

#### BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen  
Het schaalsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.  
Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.
2. Toeslag voor het werken in ploegen  
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris, vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, gegeven.
  - a. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 en bedraagt voor de 3-ploegen dienst 25%.  
Deze toeslag is gebaseerd op de volgende toeslagpercentages:  
Voor uren gewerkt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur  
- ochtendienst: 5% (dit is de tijd gelegen tussen 06.00 uur en 14.00 uur)  
- middagdienst: 15% (dit is de tijd gelegen tussen 14.00 uur en 22.00 uur)  
- nachtdienst: 25% (dit is de tijd gelegen tussen 22.00 uur en 06.00 uur)  
Voor uren gewerkt op maandag tussen 0.00 uur en 06.00 uur: 50%.  
Voor uren gewerkt op zaterdag tussen 0.00 uur en maandag 0.00 uur: 100%.

- b. De werknemers werkzaam in de 2- en 3-ploegendienst die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en tenminste 5 jaar in de ploegendienst hebben gewerkt, mogen op eigen verzoek deze ploegendiensten verlaten doch alleen wanneer aan hen zinvolle vervangende werkzaamheden kunnen worden opgedragen. Van het bedrag van de ploegentoeslag behouden zij dan de volgende percentages:
- 1% per gewerkt ploegendienstjaar beneden de leeftijd van 40 jaar
  - 2% per gewerkt ploegendienstjaar bij een leeftijd van 40 tot 48 jaar
  - 4% per gewerkt ploegendienstjaar bij een leeftijd van 48 tot 55 jaar, respectievelijk de hogere leeftijd waarop de ploegendienst wordt verlaten.
- c. Bij volledige 2-ploegendienst bedraagt de toeslag 15%. Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende werktijden en toeslagpercentages:

Ochtenddienst

werkuren		toeslaguren	
dinsdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à	25%
woensdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à	25%
donderdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à	25%
vrijdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à	25%
zaterdag	6 - 15 uur	6 - 12 uur = 6 uur à	50%
		12 - 15 uur = 3 uur à	100%

Middagdienst

maandag	15 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à	25%
dinsdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à	25%
woensdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à	25%
donderdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à	25%
vrijdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à	25%

- d. De ploegentoeslag voor de twee-ploegendienst meelafdeling bedraagt 10%. Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende werktijden:

ochtenddienst

maandag t/m vrijdag 06.00 uur - 14.45 uur

middagdienst

maandag t/m vrijdag 13.00 uur - 21.30 uur

- e. De werknemer die binnen onderstaand rooster achtereenvolgens werkt in de vroege-, dag- en avonddienst op doordeweekse dagen ontvangt een toeslag per periode van 7,5%.

Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende uren en toeslagpercentages:

maandag:

van 04.00 uur tot 06.00 uur: 100%

van 06.00 uur tot 07.00 uur: 25%

dinsdag t/m vrijdag:

van 04.00 uur tot 06.00 uur: 35%

van 06.00 uur tot 07.00 uur: 25%

maandag t/m vrijdag:

van 18.00 uur tot 21.30 uur: 30%

3. Plaatsing in een hoger betaald dienstrooster

Indien een werknemer geplaatst wordt in een dienst met een hogere toeslag ontvangt hij de betreffende ploegentoeslag dienst- en tijdsgelang over de desbetreffende perioden. Indien de plaatsing in die dienst met een hogere toeslag tenminste 3 volle perioden heeft geduurd, wordt hij geacht definitief te zijn geplaatst in de desbetreffende dienst. Bij terugplaatsing binnen deze termijn in zijn oorspronkelijke dienst ontvangt de werknemer eenmalig betaling van evenveel "over"-uurvergoedingen als overeenkomt met het aantal volle weken dat hij geplaatst was in de tijdelijke dienst.

4. Plaatsing in een lager betaald dienstrooster

De werknemer die anders dan door eigen toedoen of ongeschiktheid of anders dan op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager betaald dienstrooster, ontvangt na overplaatsing - indien hij langer dan 3 perioden maar korter dan 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest - gedurende de lopende periode plus nog een periode, zijn oude ploegentoeslag.

Indien de werknemer langer dan drie jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:

Gedurende de eerste 12 maanden, direct aansluitend op de feitelijke overplaatsing, zal geen afbouw plaatsvinden van de ploegentoeslag. In de daarop volgende periode zal jaarlijks maximaal 10% per jaar van de toeslag worden afgebouwd. Indien men bij aanvang van de afbouw 50 jaar of ouder is, wordt niet verder afgebouwd dan tot 50% van de oorspronkelijke toeslag.

5. Beloning chauffeurs

Voor chauffeurs in dagdienst, die moeten werken ten gevolge van bedrijfsspecifieke verplichtingen anders dan in een normale dagdienst, geldt een onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het schaaalsalaris en bedraagt 33% per uur voor de uren voor 07.00 uur en na 19.00 uur.

6. Meeruren deeltijdwerknemer

Wanneer de deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 6 lid 1 van een werknemer in volledige dienst, wordt over deze meeruren geen toeslag betaald. Wel wordt over deze meeruren tot maximaal 8 uur per dag en 40 uur per week (inclusief de contractueel overeengekomen uren) vakantierechten, vakantietoeslag en pensioenrechten opgebouwd.

7. Overwerk

a. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren vallende buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster, behoudens het bepaalde in dit lid onder sub d.

b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de werknemer opdragen, in welk geval deze verplicht is het te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt.

- c. Over het verrichten van overwerk zal zo mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
- d. Voor het betalen van de in lid 7 sub g. genoemde bedragen wordt niet als overwerk beschouwd:
  - 1. incidenteel overwerk van 15 minuten of minder per dag;
  - 2. werk door een werknemer in dagdienst verricht op uren buiten het voor betrokkene geldende dienstrooster (verschoven dienstrooster) als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
    - a. het aantal werkuren volgens normaal geldend dienstrooster niet wordt overschreden;
    - b. het verschoven dienstrooster tenminste 1 dag van te voren aan de betrokkene bekend is gemaakt;
    - c. het verschoven dienstrooster niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
    - d. het verschoven dienstrooster geen verlenging van de schafttijden tot gevolg heeft.
  - 3. werk in dagdienst verricht door een deeltijdwerknemer van de werkgever op uren buiten het dienstrooster:
    - a. mits het niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
    - b. indien het aantal uren op die dag niet groter is dan 8.00 uren.
  - 4. indien wegens niet-schematische bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren worden ingehaald, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris heeft doorbetaald c.q. zal doorbetalen;
  - 5. indien andere dan de in de artikelen 10, 11 en 12 bedoelde verzuimde of te verzuimen dagen of uren worden ingehaald;
  - 6. uren op welke de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
  - 7. uren op welke, na overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming dan wel door een of meerdere afdelingen buiten het dienstrooster wordt gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
  - 8. uren door een chauffeur of rijder gewerkt in buiten zijn dienstrooster vallende tijd, indien deze uren nog dezelfde week door schaft- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;

- 9. arbeid als bedoeld in lid 3, tenzij verricht op uren uitgaande boven 80 respectievelijk 120, in de 2- respectievelijk 3-ploegendienst;
- 10. indien de werknemer verzuimuren opneemt voor eigen rekening en deze uren in overleg met zijn chef worden ingehaald, zal hierbij geen sprake zijn van overwerktoeslag.
- e. De betaling van een verschoven dienst als bedoeld in lid 7 sub d onder 2 is gelijk aan die van de normale dienst volgens het dienstrooster.
- f. Schafttijd in de fabriek op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk uitbetaald.
- g. In geval van overwerk wordt per uur overwerk betaald:
  - 1. 1,5 "over"-uur, indien het verricht wordt op uren gelegen tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur;
  - 2. 2 'over'-uren, indien het verricht wordt op uren gelegen tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur;
  - 3. voor overuren op feestdagen geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 10.
  - 4. voor chauffeurs en overladers waarvan het aantal arbeidsuren, alsmede doorbetaalde afwezigheidsuren, uitgaat boven de 40 uur per week, zal - voor zover deze uren niet reeds zijn betaald als overwerk - ingevolge artikel 8 lid 7 een vergoeding worden gegeven van 50% van het uursalaris.
- h. De werknemer die overwerk heeft verricht zal, indien het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet, evenveel vrijaf zonder behoud van salaris opnemen als overeenkomt met het aantal overuren dat hij in de afgelopen twee perioden heeft verricht.
- i. De overwerktoeslag wordt altijd in geld uitgekeerd, met inachtnaam van navolgende bepaling: indien het saldo snipperuren (incl. overuren) op 31.12. van enig jaar minder dan 80 uur bedraagt, krijgt de medewerker de mogelijkheid in het daaropvolgende jaar de toeslag op overuren met een maximum van 100 uur als vrije tijd te laten noteren. Deze regeling geldt alleen gedurende de looptijd van het contract en zal daarna worden geëvalueerd.
- j. In geval van overwerk worden de toeslagen genoemd in artikel 8 lid 2 niet betaald.
- 8. Vergoeding voor consignatie
  - a. de werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor het zich beschikbaar houden voor opkomst per week van consignatiedienst een bruto vergoeding van € 98,36.
  - b. de consignatieperiode loopt van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur.

- c. het aantal weekenden waarin men verplicht geconsigneerd kan zijn bedraagt maximaal tien per bedrijf.
- d. met zwaarwegende privé-omstandigheden wordt rekening gehouden.
- e. haaluren voor geconsigneerde werknemers:
  - de werknemer die onverwachts wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt twee uren van 100% uitbetaald indien de opkomst plaatsvindt tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur en drie uren van 100% indien de opkomst plaatsvindt tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur.
  - onder "onverwachts ontboden worden" wordt verstaan het geval waarin de werknemer binnen 24 uur voor zijn opkomen is geroepen c.q. gewaarschuwd en deze een extra reis naar de fabriek moet maken. De zg. calamiteitenregeling tijdens dierziekte komt te vervallen.

#### 9. Haaluren

- a. de werknemer, niet zijnde geconsigneerd, die onverwachts wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt drie uren van 100% uitbetaald indien de opkomst plaatsvindt tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur en vier uren van 100% indien de opkomst plaatsvindt tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur, met dien verstande dat een dergelijke beloning in een aaneengesloten tijdsbestek van 6 uur slechts éénmaal per werknemer wordt toegekend.
- b. onder "onverwachts ontboden worden" wordt verstaan het geval waarin de werknemer binnen 24 uur voor zijn opkomen is geroepen c.q. gewaarschuwd en deze een extra reis naar de fabriek moet maken.
- c. De zg. calamiteitenregeling tijdens dierziekte komt te vervallen.

#### 10. Slaapuren

Voor werknemers die werkzaam zijn in de dagdienst en tussen 23.00 uur en 07.00 uur daaraanvolgend overwerk moeten verrichten geldt onderstaande slaapurenregeling. Deze slaapurenregeling is tevens van toepassing op werknemers, werkzaam in de ploegdienst voor zover er overwerk verricht moet worden op zaterdag, zondag of een feestdag tussen 22.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend.

- a. wanneer de werknemer binnen 8 uur na beëindiging van bovengenoemd overwerk volgens dienstrooster moet opkomen, kan werknemer van deze dienst zoveel uren met doorbetaling van het periodesalaris extra verzuimen als het aantal uren dat hij tussen 23.00 uur en 07.00 uur, respectievelijk tussen 22.00 uur en 06.00 uur heeft overgewerkt.
- b. aan een werknemer welke in opdracht van de werkgever werkt op uren, welke hij overeenkomstig het bepaalde onder a kan verzuimen, wordt over de gewerkte uren een toeslag betaald van 150%.

- c. wanneer voor de werknemer binnen 8 uur na het beëindigen van het bovengenoemd overwerk geen dienstrooster is vastgesteld, dan worden de gewerkte uren als overuren uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 100%.
- d. indien het aantal slaapuren op grond van de Arbeidstijdenwet hoger is dan het aantal uren onder a, dan geldt dit hogere aantal.

- 11. Planners van de afdeling transport die zich van vrijdag einde werktijd tot maandag 06.00 uur bereikbaar dienen te houden, ontvangen hiervoor per weekend een vergoeding van € 24,59 bruto.

### **Artikel 9**

#### **BIJZONDERE VERGOEDINGEN EN REGELINGEN**

##### 1. Premie schadevrij rijden

Chauffeurs, die het gehele jaar in dienst zijn ontvangen een premie voor schadevrij rijden van € 181,41 bruto. Voor elke schade wordt € 24,59 in mindering gebracht, indien men veroorzaker van de schade is.

##### 2. Vergoeding reiskosten woon-werk verkeer

De volgende staffel wordt gehanteerd voor vergoeding van de kosten voor het woon/werkverkeer:

0 - 10 km	(enkel)	€ 44,40 (per periode)
10 - 15 km	(enkel)	€ 49,04 (per periode)
15 - 20 km	(enkel)	€ 53,68 (per periode)
20 km of meer	(enkel)	€ 58,31 (per periode)

De reiskosten bij extra opkomst worden op basis van werkelijke woon-werkkilometers vergoed met een minimum van € 4,63. De werkelijke kilometervergoeding (retour) wordt vastgesteld op basis van € 0,28.

De in dit lid vermelde vergoedingen worden toegekend onder toepassing van de fiscale wetgeving.

De uitbetaling van de reiskosten wordt stopgezet na 4 volle kalenderweken aangesloten vakantie of arbeidsongeschiktheid.

##### 3. Koffiegeld chauffeurs (incl. telefoonkosten onderweg)

De vergoeding bedraagt € 2,46 per rijdag. De vergoeding van de medewerkers van de vestiging Woudenberg is vastgesteld op € 3,40. De in dit lid vermelde vergoedingen worden toegekend onder toepassing van de fiscale wetgeving.

##### 4. Kleding en schoeisel

Dienstkleding en schoeisel zal, voorzover deze in verband met de te verrichten werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever dient te worden gedragen, door werkgever kosteloos ter beschikking worden gesteld.

5. Bedrijfssparen  
Werkgever kent een spaarloonregeling, waartoe verwezen wordt naar de betreffende reglementen.

### **Artikel 10**

#### **ZON- EN FEESTDAGEN**

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel indien technische omstandigheden of de volksgezondheid dit noodzaken.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
5. Indien op een feestdag wèl wordt gewerkt, worden per gewerkt uur 3 "over"-uren betaald, tenzij het periode-inkomen wordt doorbetaald. In dat geval worden 2 "over"-uren betaald.  
Indien echter een gelijk aantal roosteruren vrij met behoud van periode-inkomen wordt gegeven, worden de bovengenoemde aantallen "over"-uren met 1 verminderd.
6. Indien een feestdag valt op een maandag en ondanks deze vrije maandag werknemers volgens rooster 40 uur moeten werken in de week van die vrije maandag, terwijl in de op die maandag volgende cyclus van drie weken hiervoor geen compensatie is opgebouwd, dan wordt deze maandag alsnog gecompenseerd middels een vervangende vrije dag.

### **Artikel 11**

#### **GEOORLOOFD VERZUIM**

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 en 629b BW en voorzover op deze tijden normaal arbeid had moeten worden verricht, geldt het volgende:

1. Bij verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing;

2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van zijn echtgenote of van zijn tot zijn gezin behorende kinderen of pleegkinderen; dit geldt ook voor de werknemer die de begrafenis of crematie van een zijner ouders moet regelen;
- b. gedurende één dag of dienst wegens het overlijden en één dag of dienst bij de begrafenis of crematie van zijn niet onder a. genoemde kinderen of pleegkinderen, ouders of schoonouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, schoonzoons of schoondochters van de werknemer;
- c. gedurende één dag of dienst bij overlijden of bij de begrafenis of crematie van een groot vader of grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenote, klein-kind of andere - mits tot het gezin van de werknemer behorende bloed- of aanverwanten;
- d. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
- e. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer;
- f. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, broer of zuster, zwager of schoonzus;
- g. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner, met wie de werknemer samenwoont. De werknemer kan betaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of de (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent;
- h. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders of van de schoonouders van de werknemer en bij 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
- i. gedurende één dag of dienst op de dag dat de werknemer 25 jaar of 40 jaar in dienst van de werkgever is;
- j. gedurende één dag of dienst bij de priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde, buiten zijn schuld ontstane verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, onder aftrek van de vergoeding voor loonderving welke hij van derden had kunnen ontvangen en dan gedurende de werkelijk noodzakelijke tijd;

- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, tot een maximum van twee uren, voor noodzakelijk bezoek aan de huisarts respectievelijk tandarts en van maximaal één dag voor bezoek aan een specialist, voorzover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor inkomensderving welke de werknemer van derden had kunnen ontvangen.  
Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het periode-inkomen plaats;
  - m. gedurende maximaal één dag voor het zoeken van een nieuwe werkkring indien opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever geschiedt en mits de werknemer tenminste gedurende zes weken onafgebroken in zijn dienst is geweest;
  - n. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70 % van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van:
    - 1. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
    - 2. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde)partner met wie hij samenwoont;
    - 3. de ouder van de werknemer
  - o. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij de opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
3. De werkgever zal in bijzondere gevallen aan de werknemer verzuim zonder behoud van salaris toestaan, mits het bedrijfsbelang naar zijn oordeel de afwezigheid van de werknemer toelaat.
4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris (periodesalaris) is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden zoals bij wet bepaald;
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd;

- c. De verlenging van een verkorte werkweekvergunning (een zgn. nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

## Artikel 12

### VAKANTIE

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Vakantieduur
  - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 dagen of diensten vakantie zulks met behoud van zijn periodesalaris. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.
  - b. De werknemer die gedurende het vakantiejaar de 40-, 45-, 50-, of 55-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder a. genoemde vakantie, recht op 26, 28, 29 respectievelijk 31 dagen of diensten.
3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag
  - a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 sub a. genoemde vakantie.
  - b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
  - c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
  - d. Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie  
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
  2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
  4. het opnemen van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
  5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  6. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering).

In de hiervoor onder b. sub 1. en 2. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de bij wet vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

- c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in dit artikel onder lid b. sub 1. en 2. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.  
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- d. De verworven vakantie genoemd in dit lid onder sub b. punt 1, 2. en 6. vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- f. 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.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Een aaneengesloten vakantie omvat desgewenst drie kalenderweken.
- b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 7 van dit artikel of met een roostervrije- of feestdag, zal deze dag niet als vakantie op het vakantietegoed in mindering worden gebracht. Overigens gelden vakantiedagen die samenvallen met dagen waarop niet wordt gewerkt maar waarop het salaris wordt aangevuld of doorbetaald krachtens deze overeenkomst, niet als vakantie.

7. Vakantiedagen

- a. De werkgever kan per kalenderjaar ten hoogste 2 dagen of diensten als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. De werknemer kan zijn vakantie opnemen in delen van minimaal een halve dag of dienst tenzij anders overeengekomen.
- d. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie voor een bepaald tijdstip moet indienen.

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

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in dit artikel onder lid 5. sub b.1. en onder sub f, alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g. en h. gelden niet als vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie op een vakantiedag of -dienst, zullen de dagen waarop de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, niet als vakantie worden geteld indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
- c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of tijdens een vastgestelde vakantiedag (of: -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan werkgever.

d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

#### 9. Vakantie bij beëindiging dienstverband

a. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.

c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.

#### 10. Vervangende schadevergoeding

Behoudens in het geval als bedoeld in lid 9 onder b. kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

#### 11. Vakantierechten buiten het vakantiejaar

Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 30 september direct volgende op het vakantiejaar waarin deze rechten zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

#### 12. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

### **Artikel 13**

#### EXTRA DAGEN 85 % VOOR OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die de leeftijd van 52 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek vanaf de maand waarin hij jarig is, naar rato extra dagen opnemen met inachtneming van de volgende regels.

2. De werknemer ontvangt over de opgenomen dagen/diensten 85% van zijn inkomen per dag.

3. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdelingsregeling en evenmin voor de uitkeringen en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

4. De werknemer, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is, heeft vanaf de maand waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt, recht op het volgende aantal extra dagen op jaarbasis:

52 tot 58 jaar	8 dagen
58 jaar	10 dagen
59 jaar	18 dagen
60 jaar	22 dagen
61 jaar	26 dagen
62 jaar en ouder	0 dagen

5. De werknemer die slechts een deel van het jaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor bedoelde dagen.

6. Over een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer geen aanspraak op extra dagen.

7. De werknemer die zijn extra dagen wenst op te nemen, dient dit in overleg met de werkgever vast te stellen. Indien over de vaststelling geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever de tijdstippen van de dagen vast, waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.

8. Bedoelde dagen kunnen uitsluitend in het betreffende jaar worden opgenomen.

9. Niet opgenomen dagen vervallen en kunnen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de dienstbetrekking.

10. De werkgever zal een verzoek honoreren van de werknemer van 59 jaar of ouder om met behulp van ATV-dagen, vakantiedagen en bovengenoemde extra dagen 4 dagen per week te gaan werken.

### **Artikel 14**

#### VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft aanspraak op een vakantietoeslag van in totaal 8% van zijn jaarinkomen. Voor werknemers van 21 jaar en ouder zal de vakantietoeslag per 1 mei 2001 minimaal € 1434,91 bruto bedragen. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten.

2. De werknemer die nog geen vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft aanspraak op een evenredig gedeelte van de toeslag. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemer, die de dienst van de werkgever in de loop van het vakantiejaar verlaat. Het bepaalde in artikel 12 lid 3 is van overeenkomstige toepassing voor de vaststelling van de duur van het dienstverband.



3. Het jaarinkomen wordt als volgt berekend: 13 maal het periodesalaris over de periode waarin 1 april valt.

### **Artikel 15**

#### **EINDEJAARSUITKERING**

1. Elke werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest heeft, behoudens indien het bepaalde in lid 2 van toepassing is, aanspraak op een eindejaarsuitkering die uitbetaald wordt in de vorm van een 14e periode en waarvan het bedrag gelijk is aan 1/13 deel van zijn bruto jaarinkomen. Deze aanspraak vervalt zodra de werknemer 2 jaar uitkering heeft ontvangen ingevolge het bepaalde in artikel 17.
2. Over de eerste acht weken van zijn dienstverband met werkgever bestaat voor de werknemer geen enkele aanspraak op de eindejaarsuitkering.
3. De werknemer die nog geen 60 weken in dienst van de werkgever is alsook de werknemer die de dienst van de werkgever in de loop van het jaar verlaat, heeft, met inachtneming van het bepaalde in lid 2, aanspraak op een evenredig gedeelte van de eindejaarsuitkering.
4. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering wordt onder bruto jaarinkomen verstaan het vaste salaris en de vaste toeslagen door werkgever aan werknemer uitbetaald, derhalve uitgezonderd eventuele onkostenvergoedingen en overwerkvergoedingen.

### **Artikel 16**

#### **WINSTAFHANKELIJKE UITKERING**

1. De werknemer zal, indien de resultaten dit toelaten, een uitkering ontvangen gerelateerd aan de winst.
2. De uitkering bedraagt bij een uitkeringsgrondslag van:

€	0 - 945.706	1/2 %	van het jaarinkomen
€	945.707 - 1.891.415	1 %	van het jaarinkomen
€	1.891.416 - 2.837.121	1 1/2 %	van het jaarinkomen
€	2.837.122 - 3.782.828	2 %	van het jaarinkomen
€	3.782.829 - 4.728.535	2 1/2 %	van het jaarinkomen
€	4.728.536 - 5.674.243	3 %	van het jaarinkomen
€	5.674.244 - 6.619.949	3 1/2 %	van het jaarinkomen
> €	6.619.950	4 %	van het jaarinkomen

3. **Berekening uitkeringsgrondslag**  
Overwinst volgens de Groepswinst- en verliesrekening van de geconsolideerde ondernemingen van Rendac Son B.V. en Sonac Burgum B.V.  
Onder overwinst wordt in dit artikel verstaan: het resultaat na belastingen onder aftrek van een rentevergoeding over het eigen vermogen. Als rentevergoeding wordt aangehouden het gemiddeld effectief rendement op Staatsleningen, verhoogd met 2%.  
Als eigen vermogen wordt aangehouden het rekenkundig gemiddelde van dit vermogen per 1 januari en 31 december van het boekjaar.
4. **Berekening jaarinkomen**  
Onder jaarinkomen wordt verstaan: het periodesalaris over de perioden 1 t/m 13 van het voorafgaande kalenderjaar.
5. **Rechthebbenden**  
Werknemers, die eveneens in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering.
6. **Uitkeringstijdstip**  
Uitbetaling zal achteraf plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling over de 7e periode van het jaar volgend op het jaar waarop de uitkering betrekking heeft, tenzij de jaarstukken door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders nog niet zijn goedgekeurd. Betaling zal dan zo spoedig mogelijk na goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders plaatsvinden.

### **Artikel 17**

#### **ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

- 1.A. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.
  1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor- zover hierna niet anders bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken het periodesalaris voor 100% worden doorbetaald.
3. Indien de werknemer langer dan 52 weken volledig arbeidsongeschikt blijft, ontvangt hij een aanvulling op zijn uitkering ingevolge de WAO tot het maximum uitkeringspercentage van het bruto WAO-dagloon, waartoe de werkgever een collectieve wao-hiaat verzekering heeft afgesloten. Deelname aan deze collectieve verzekering is verplicht en de kosten zijn voor rekening van de werknemer.

4. Indien de werknemer bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 8 weken in dienst van de werkgever is en langer dan 52 weken arbeidsongeschikt is, ontvangt hij:
  - a. bij volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal een jaar, aangevuld tot 100% van het periodesalaris;
  - b. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, als de werknemer in passende arbeid tewerk wordt gesteld, samen met de eventueel gedeeltelijke WAO-uitkering, een aanvulling tot 100% van het periodesalaris gedurende maximaal twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna is alleen het schaaalsalaris in de nieuwe functie samen met de gedeeltelijke WAO uitkering van toepassing met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 lid 3 sub d;
  - c. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als de werknemer niet in passende arbeid te werk kan worden gesteld en indien de werknemer een WAO en/of een andere uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten ontvangt, op deze uitkering een aanvulling tot 100% van het periodesalaris gedurende maximaal twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
5. Indien de werknemer in de aanvullingsperiode op de WAO met prépensioen gaat en volledig arbeidsongeschikt blijft wordt de wettelijke bruto WAO-uitkering aangevuld tot het prépensioen dat de werknemer gehaald zou hebben.

1.B. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004) de Wet arbeid en zorg en de Wet Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (WIA) zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste 104 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken van het periode-inkomen conform onderstaande percentages worden doorbetaald:

100%	in het eerste halfjaar
95%	in het tweede halfjaar
90%	in het derde halfjaar
85%	in het vierde halfjaar

Hierbij geldt een aanvulling tot 100% voor dat deel dat wordt gewerkt, waarbij arbeidstherapie gelijk wordt gesteld aan werken. Zolang dat fiscaal mogelijk is blijft het periodesalaris gedurende maximaal 104 weken 100% pensioengevend.

2. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% ontvangt de werknemer navolgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:
 

derde ziektejaar	90% x arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde ziektejaar	80% x arbeidsongeschiktheidspercentage
vijfde ziektejaar	70% x arbeidsongeschiktheidspercentage
zesde ziektejaar	60% x arbeidsongeschiktheidspercentage
zevende ziektejaar	50% x arbeidsongeschiktheidspercentage
3. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% ontvangt de werknemer op hetgeen met werken wordt verdiend:
  - derde tot en met het zevende ziektejaar 5% van het salaris.
4. Werkgever verplicht zich om bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in het kader van de WGA tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt worden verklaard ten minste 50% van de restcapaciteit te benutten. Mocht dit niet mogelijk zijn dan zal werkgever een uiterste inspanning doen om deze gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers extern te herplaatsen zodat zij op deze wijze hun resterende verdien capaciteit kunnen benutten. Eventuele ontslagzaken worden met de ondernemingsraad besproken. Ten aanzien van bedrijfsongevallen zal met betrekking tot het 1e en 2e ziektejaar maatwerk worden geleverd.
5. Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen - zonodig met terugwerkende kracht - de eerste 2 jaren 100% doorbetaald krijgen.
6. Onder periode-inkomen wordt in dit artikel verstaan het periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
7. Bij overtreding van de bedrijfsvoorschriften respectievelijk de voorschriften der uitvoeringsorganen of bij gebleken misbruik, kunnen de uitkeringen voor het deel, uitgaande boven de wettelijke uitkeringen voor de werknemer die de overtreding beging, dan wel daarvan misbruik maakte, geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, terwijl bij herhaling de werknemer tevens voor een bepaalde tijdsduur het recht op de hierboven bedoelde uitkeringen kan worden uitgesloten.  
 Worden in het onderhavige geval door de uitvoeringsorganen geen uitkeringen gedaan, dan worden door de werkgever geen uitkeringen aan de werknemer gedaan. Evenmin verstrekt de werkgever uitkeringen indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan tijdens verboden arbeid als bedoeld in artikel 4 lid 6.

8. Indien de werknemer in aansluiting op de periode als bedoeld in lid 2 arbeidsongeschikt is voor zijn functie, doch niet voor WAO of WGA-uitkering in aanmerking komt vanwege een te gering verlies aan verdien capaciteit dan zal de werkgever het de werknemer toekomende periodesalaris dat verdiend wordt uit een aangepaste functie en/of de bruto WW uitkering gedurende (het restant van) de periode aansluitend op de periode als bedoeld in de leden 1A en 1B aanvullen tot het periodesalaris dat door werknemer over hetzelfde aantal arbeidsuren en/of het aantal uren waarop de WW-uitkering betrekking heeft, verdiend zou zijn als er geen sprake zou zijn van aangepast werk c.q. ww uitkering. Mutatis mutandis is hetzelfde van toepassing in het geval dat wegens het gemis aan aangepaste arbeid in het bedrijf van werkgever het aanvaarden van arbeid elders tot beëindiging van het dienstverband heeft geleid.
9. Het bepaalde onder de leden 1A en 1B is niet van toepassing op de eerste twee verzuimdagen wegens arbeidsongeschiktheid die zich voordoet na vier dergelijke verzuimen met een tussenliggende periode van 30 dagen of meer in één kalenderjaar. Dit geldt niet in geval van chronische ziekte op basis van verklaring van bedrijfsarts.
10. De in de leden 1A en 1B bedoelde aanvulling op de ZW-, de WAO-, WGA- of de WW-uitkering vindt slechts plaats indien de uitkering ingevolge deze wetten bij volledige arbeidsongeschiktheid/ werkloosheid is gebaseerd op tenminste 70% van het dagloon, dan wel op een hiervan afgeleid percentage bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid/werkloosheid. Daalt de maximum wettelijke uitkering beneden 70% van het dagloon dan zal de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid/werkloosheid maximaal 30% van het dagloon bedragen; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid/werkloosheid wordt de aanvulling naar evenredigheid hiervan berekend.
11. Indien na afloop van de maximale ziekteperiode (104 weken) de WAO of WGA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever de aanvulling conform artikel 1A en 1B van het bruto periodesalaris van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loon doorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag derhalve tot en met week 104).
- De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer.

De werkgever kan van zijn plicht om in eerste instantie passende arbeid intern aan te bieden ontheven worden indien hij kan aantonen dat:

- er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komt binnen het bedrijf;
- er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en /of gebruikelijke prestatienormen;
- De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV.

De werknemer dient deze second opinion binnen tien werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passende arbeid van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion vooralsnog de passende arbeid weigert dan zal loondoorbetaling plaatsvinden. Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer onterecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht de aanvulling conform artikel 1A en 1B van het betaalde loon teruggevorderd. Door werkgever zal aan werknemer, indien beschikbaar, de functie opnieuw worden aangeboden. Indien de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV beschikking) aanvaardt, zal weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meerdere reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen reïntegratiediensten ook worden geleverd door de ARBO dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bij externe herplaatsing zal een detachingsperiode van tenminste 26 weken in acht worden genomen. Tussen betrokken partijen vindt overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

## Artikel 18

### PENSIOENREGELING

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan het deelnemerschap op de grondslag van de desbetreffende pensioenvoorschriften verplicht is.
2. Het pensioenreglement wordt niet gewijzigd zonder overleg en instemming van de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen.
3. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof  
De werkgever zal, indien een werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht om ouderschapsverlof op te nemen, gedurende die periode de pensioenopbouw onverkort voortzetten indien de werknemer eveneens aan zijn reglementaire verplichtingen voldoet.
4. Eigen bijdrage  
Ter mede financiering van de pensioenkosten wordt een eigen bijdrage ingevoerd ter hoogte van 1/3 van de nettopensioenkosten. Deze eigen bijdrage wordt vanaf 1 januari 2006 berekend aan alle werknemers die op of na 1 januari 2006 in dienst treden.  
Voor alle werknemers die op 31 december 2005 een vast dienstverband hebben, geldt dat het recht op het werkgeversdeel in de premiespaarregeling met terugwerkende kracht komt te vervallen en de eigen bijdrage gefaseerd wordt ingevoerd conform navolgend tijdschema:  
Vanaf 1.1.2011 is de eigen bijdrage 1/9 onder aftrek van € 500,00  
Vanaf 1.1.2012 is de eigen bijdrage 1/6 onder aftrek van € 500,00  
Vanaf 1.1.2013 is de eigen bijdrage 1/3 onder aftrek van € 500,00
5. Overgangsbepaling tgv wijziging pensioenregeling per 1.1.2006.
  - 5.1. Voor hen die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn en gebruik maken van de zgn. 4,5 % regeling geldt het volgende:

Leeftijd per 1 januari 2006	59 ➤	prepensioendatum	60 jaar
	58 ➤		60 jaar + 2 maanden
	57 ➤		60 jaar + 3 maanden
	56 ➤		60 jaar + 4 maanden

De werknemersbijdrage van 4,5% moet blijven gecontinueerd.  
Voor deze groep vervallen vanaf het moment waarop zij de 60-jarige leeftijd bereiken de zogenaamde 85% dagen en komen garantiebepalingen/onvoorwaardelijke indexatie te vervallen.

5.2. 40 dienstjarenregeling  
De werknemer die per 31 december 1999 reeds in dienst was en voldoet aan de voorwaarden conform lid 5.1. komt vanaf 59-jarige leeftijd in aanmerking voor een uitkering uit de 40 dienstjarenregeling, zodra de werknemer 40 jaar aaneengesloten bij werkgever in dienst is geweest.

Deze regeling is slechts van toepassing als de medewerker een financiële bijdrage levert voor de overgangsregeling prepensioen, zoals omschreven in het pensioenreglement (geldend van 1.1.2000 - 31.12.2005) van de Stichting Pensioenfonds Sobel (hierna te noemen: het pensioenfonds).

De uitkering uit de 40 dienstjarenregeling gaat vooraf aan het prepensioen van het pensioenfonds dat voor de betreffende werknemer bij het bereiken van de leeftijd conform lid 5.1. ingaat.

De maximale periode waarover deze uitkering loopt is hoogstens gelijk aan de periode waarop de werknemer recht had conform de overgangsbepaling in de CAO 21 april 2003- 30 mei 2004.

Voorwaarden voor een uitkering uit de 40-dienstjarenregeling:

De werknemer kan gebruik maken van de 40 dienstjarenregeling indien en zodra hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. De werknemer was op 1 januari 2000 in dienst van de werkgever.
2. De werknemer is 40 jaar volledig in dienst van de werkgever geweest.
3. De werknemer is na 40 dienstjaren 59 jaar of ouder, maar jonger dan 60 jaar + 4 maanden.
4. De werknemer heeft vanaf 1 januari 2000 een bijdrage voldaan conform de overgangsregeling van het reglement van het pensioenfonds artikel 26 (geldend van 1.1.2000 - 31.12.2005)
5. De werknemer was op 31.12.2004 55 jaar of ouder

Indien de werknemer niet aan alle bovenstaande voorwaarden voldoet, kan hij geen enkel recht of aanspraak op een uitkering uit de 40 dienstjarenregeling doen gelden.

Uitkering

1. De uitkering uit de 40 dienstjarenregeling gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 59-jarige leeftijd heeft bereikt of, indien op dat moment nog niet is voldaan aan het 40-jaren criterium, op de eerste dag van de maand waarin wel aan het 40-jaren criterium is voldaan.
2. De hoogte van de bruto maandelijkse uitkering uit de 40 dienstjarenregeling is gelijk aan de vastgestelde maandelijkse bruto uitkering op de prepensioendatum.
3. De uitkering uit de 40 dienstjarenregeling wordt beëindigd op de eerste dag van de maand waarin het prepensioen van het pensioenfonds in gaat, indien alsdan aan de betreffende reglementaire voorwaarden van het pensioenfonds is voldaan.

Pensioenopbouw tijdens periode tot pensionering

1. De pensioenopbouw wordt gedurende de periode tot pensionering voortgezet tot de eerste dag van de maand waarin het prepensioen ingaat alsof het deelnemerschap aan het pensioenfonds niet zou zijn beëindigd.
2. Het pensioengevend salaris gedurende deze periode is gelijk aan het laatst vastgestelde pensioengevend salaris, per 1 januari aan te passen overeenkomstig de bepalingen van het pensioenfonds voor gewezen deelnemers.
3. De werknemer is gedurende die periode geen bijdrage uit hoofde van het deelnemerschap aan het pensioenfonds verschuldigd.

#### Verdere condities

1. In geval van beëindiging van het dienstverband voordat de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering uit de 40 dienstjarenregeling vervalt elke aanspraak op de 40 dienstjarenregeling.
2. Bij gebruik maken van de 40 dienstjarenregeling wordt het dienstverband beëindigd.
3. Een uitkering uit de WAO, WIA de WW of enige arbeidsvoorwaardelijke regeling, van welke vorm of hoogte dan ook, al dan niet voortvloeiend uit het dienstverband met de werkgever, wordt in mindering gebracht op de uitkering uit de 40 dienstjaren regeling.
4. De werknemer dient tijdig aan te geven gebruik te willen maken van de 40 dienstjarenregeling, maar in ieder geval 6 maanden voordat aan de voorwaarden is voldaan.
5. De werknemer dient volledig en tijdig te voldoen aan de voorwaarden die in deze regeling worden gesteld en die door de werkgever c.q. verzekeraar kunnen worden gesteld voor een adequate uitvoering van deze regeling.
6. Voor 1 juli 2000 dient de werknemer aan de werkgever schriftelijk kenbaar te maken of het in het pensioenreglement in artikel 26 lid 2 en 3 bepaalde voor hem van toepassing moet zijn.

Overgangsbepaling voor werknemers van Sonac Burgum die per 31.12.1999 in dienst zijn. Voor werknemers die voldoen aan het gestelde in lid 1 en 2 dient in plaats van '59-jarige' '57,5-jarige' leeftijd te worden gelezen.

#### Ingangsdatum

Deze 40 dienstjarenregeling gaat in op 1 januari 2006.

### **Artikel 19**

#### TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

### **Artikel 20**

#### DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2004 en eindigt op 31 maart 2007 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:  
RENDAC SON B.V.

Partijen ter andere zijde:  
FNV Bondgenoten te Utrecht

SONAC BURGUM B.V.

CNV BedrijvenBond te Houten,

HR SERVICE NEDERLAND B.V.

## Schaalsalarissen in Euro's

### Salarisschalen Rendac jeugdigen per 1 januari 2005 (schaal 21 april 2003 + 1,46%) + 1,25%

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5	
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210	
<b>Leeftijdssch %</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>16 jaar</b>	40	594	618	642	664	687	716	748	787		
<b>17 jaar</b>	50	744	771	802	832	860	895	936	983		
<b>18 jaar</b>	60	892	925	962	997	1031	1072	1124	1180		
<b>19 jaar</b>	75	1115	1156	1203	1247	1289	1343	1403	1475		
<b>20 jaar</b>	90	1340	1389	1445	1496	1547	1610	1685	1770		
<b>21 jaar</b>	100	1487	1543	1604	1665	1718	1790	1872	1968	2067	2202

### Salarisschalen Rendac per 1 januari 2005 (schaal 21 april 2003 + 1,46%) + 1,25%

Periodiekenschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
funktievolverw. lft.	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
<b>aanvangsalaris</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	1487	1543	1604	1665	1718	1790	1872	1968	2067	2202
<b>1</b>	1515	1572	1637	1700	1760	1830	1920	2021	2129	2275
<b>2</b>	1543	1604	1672	1737	1800	1872	1968	2077	2192	2348
<b>3</b>	1570	1634	1704	1775	1840	1912	2015	2129	2256	2422
<b>4</b>	1599	1667	1738	1812	1882	1954	2061	2184	2318	2493
<b>5</b>	1627	1694	1773	1850	1921	1995	2111	2238	2380	2567
<b>6</b>	1654	1725	1805	1888	1961	2036	2158	2292	2444	2641
<b>7</b>	1683	1757	1839	1925	2002	2079	2205	2346	2508	2714
<b>8</b>	0	0	0	0	0	2118	2254	2401	2569	2785
na 5 jaar op max.	1690	1765	1849	1934	2012	2129	2265	2412	2582	2800

## Schaalsalarissen in Euro's

### Salarisschalen Rendac jeugdigen per 1 januari 2006 (schaal 1 januari 2005 + 2,00%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5	
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210	
<b>Leeftijdssch %</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>16 jaar</b>	40	606	630	655	677	701	730	763	803		
<b>17 jaar</b>	50	759	786	818	849	877	913	955	1003		
<b>18 jaar</b>	60	910	944	981	1017	1052	1093	1146	1204		
<b>19 jaar</b>	75	1137	1179	1227	1272	1315	1370	1431	1505		
<b>20 jaar</b>	90	1367	1417	1474	1526	1578	1642	1719	1805		
<b>21 jaar</b>	100	1517	1574	1636	1698	1752	1826	1909	2007	2108	2246

### Salarisschalen Rendac per 1 januari 2006 (schaal 1 januari 2005 + 2,00%)

Periodiekenschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
funktievolverw. lft.	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
<b>aanvangsalaris</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	1517	1574	1636	1698	1752	1826	1909	2007	2108	2246
<b>1</b>	1545	1603	1670	1734	1795	1867	1958	2061	2172	2321
<b>2</b>	1574	1636	1705	1772	1836	1909	2007	2119	2236	2395
<b>3</b>	1601	1667	1738	1811	1877	1950	2055	2172	2301	2470
<b>4</b>	1631	1700	1773	1848	1920	1993	2102	2228	2364	2543
<b>5</b>	1660	1728	1808	1887	1959	2035	2153	2283	2428	2618
<b>6</b>	1687	1760	1841	1926	2000	2077	2201	2338	2493	2694
<b>7</b>	1717	1792	1876	1964	2042	2121	2249	2393	2558	2768
<b>8</b>	0	0	0	0	0	2160	2299	2449	2620	2841
na 5 jaar op max.	1724	1800	1886	1973	2052	2172	2310	2460	2634	2856

## Schaalsalarissen in Euro's

### Salarisschalen Rendac jeugdigen per 1 januari 2007 (schaal 1 januari 2006 + 0,50%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
Leeftijdssch %	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 jaar	40	609	633	658	680	705	734	767	807	
17 jaar	50	763	790	822	853	881	918	960	1008	
18 jaar	60	915	949	986	1022	1057	1098	1152	1210	
19 jaar	75	1143	1185	1233	1278	1322	1377	1438	1513	
20 jaar	90	1374	1424	1481	1534	1586	1650	1728	1814	
21 jaar	100	1525	1582	1644	1706	1761	1835	1919	2017	2119 2257

### Salarisschalen Rendac per 1 januari 2007 (schaal 1 januari 2006 + 0,50%)

Periodiekenschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
funktievolverw. lft.	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
<b>aanvangsalaris</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	1525	1582	1644	1706	1761	1835	1919	2017	2119	2257
<b>1</b>	1553	1611	1678	1743	1804	1876	1968	2071	2183	2333
<b>2</b>	1582	1644	1714	1781	1845	1919	2017	2130	2247	2407
<b>3</b>	1609	1675	1747	1820	1886	1960	2065	2183	2313	2482
<b>4</b>	1639	1709	1782	1857	1930	2003	2113	2239	2376	2556
<b>5</b>	1668	1737	1817	1896	1969	2045	2164	2294	2440	2631
<b>6</b>	1695	1769	1850	1936	2010	2087	2212	2350	2505	2707
<b>7</b>	1726	1801	1885	1974	2052	2132	2260	2405	2571	2782
<b>8</b>	0	0	0	0	0	2171	2310	2461	2633	2855
na 5 jaar op max.	1733	1809	1895	1983	2062	2183	2322	2472	2647	2870

Rendac Son		Sonac Burgum
Groep 1 0 - 30		
Groep 2 30.5 - 50		Werknemer terrein Typiste/adm.medewerker
Groep 3 50.5 - 70	Medewerker terreindienst Administratie medewerker Nijverdal	Bedieningsman A Assistent magazijnbediende Verlader Bedieningsman B Assistent operator Werknemer meelafdeling Leerling automonteur Leerling elektricien Leerling onderhoudsmonteur Assistent loonadministratie Telefoniste ophaaldienst Schoonmaker/Trekkerchauffeur
Groep 4 70.5 - 90	Medewerker loshal Medewerker vetbehandeling Maalder Onderhoudsmonteur A Monteur A garage werkplaats Elektricien A Bedieningsman verenfabriek Bedieningsman perserij/ bloedverwerking Schilder Magazijnbediende Medewerker milieu	Telefoniste/receptioniste Monsternemer Wagenlosser Magazijnbediende Medewerker voorman meelafdeling/ expeditie 2e administratief assistent ophaaldienst
Groep 5 90.5- 110	Chauffeur Operator A	Routeplanner Aspirant onderhoudsmonteur Medewerker milieukwaliteitsdienst Medewerker salarisadministratie/PZ Procesoperator A Voorman schoonmaakdienst Chauffeur 2e Elektricien Assistent operator Medewerker financiële administratie

Rendac Son		Sonac Burgum
Groep 6 110.5- 130	Chef schilder Monteur B garagewerkplaats Onderhoudsmonteur B Operator B Elektricien B Ketelhuisbeheerder Medewerker salarisadministratie Administratief medewerker verkoop Administratief medewerker TD Laborant microbiologie Laborant Directiesecretaresse Magazijnbeheerder	2e Automonteur Chemisch analist 2e Onderhoudsmonteur Salarisadministrateur/medewerker PZ Procesoperator B Monteur meet & regelapparatuur Applicatieprogrammeur
Groep 7 130.5-150	Chef maalderij Monteur C garagewerkplaats Onderhoudsmonteur C Operator C Elektricien C Medewerker kwaliteit/laborant	1e Elektricien Assistent procestechnologie en M&R 1e Automonteur 1e Onderhoudsmonteur Expediënt Medewerker afvalwaterzuivering Medewerker `≥grondstoffenadmini- stratie Chef expeditie Planner ophaaldienst Burgum Magazijnbeheerder TD /applicatiebeheerder OMS
Groep 8 150.5-170	Planner Boekhouder medewerker FA Medewerker waterhuishouding	Technisch inkoper Assistent controller Hoofd operator Werkvoorbereider WTD Medewerker milieu kwaliteitsdienst Directiesecretaresse Voorman elektricien Bouwkundig-/civieltechnisch medewerker 1e Chemisch analist



	<b>Rendac Son</b>	<b>Sonac Burgum</b>
Groep 9 170.5-19	Wachtchef Chef mechanische werkplaats Chef garagewerkplaats Werkvoorbereider Elektrotechn. tek./ systeembeheerder / PLC-programmeur Milieucoördinator Chef schoonmaakdienst Chef overlaadstation Nijverdal	Chef garagewerkplaats Burgum Chef Expeditie en Schoonmaakdienst
Groep 10 190.5-210	Assistent controller	Assistent controller A

### **BIJLAGE III**

#### Beroepsprocedure functiewaardering

1.
  - a. De werknemer dient zijn bezwaar schriftelijk in bij de werkgever. Voorafgaand heeft hij hierover overleg gepleegd met zijn naaste chef. Deze heeft aangegeven of aan de onder 1b. gestelde voorwaarden is voldaan of niet.  
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
  - b. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (bijvoorbeeld uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functie-omschrijving, enzovoort) te worden ondersteund. Uit de beschreven argumentatie moet blijken dat het gaat om wezenlijke en omvangrijke onderdelen van het geheel van de werkzaamheden van de betrokken werknemer en wel in die mate dat het verantwoord is een aanpassing van de beschrijving en de waardering te maken.
  - c. De werkgever beslist nadat hij overleg heeft gepleegd met de werknemer en doet schriftelijk mededeling aan betrokken werknemer en zijn chef.  
De werkgever kan zich bij de behandeling van het bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
  - d. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.
2. Indien de onder 1.c. aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingdeskundige van deze organisatie.  
Deze neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in waarbij de deskundige functiewaardering van de werkgever aanwezig is. De deskundige functiewaardering van de werkgever en die van de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan gezamenlijk een bindende uitspraak.

### **BIJLAGE IV**

#### Regeling scholing en vorming jeugdigen

1. Vorming  
Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.  
Deelnemende werknemers die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooiën.  
Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.  
Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
2. Vakopleiding  
Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris maximaal één dag per week hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.  
Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand tussen bedrijf en onderwijslocatie.  
Wanneer gedurende tenminste drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken. Cumulatie van 1 en 2 vindt niet plaats.
3.
  - a. De werkgever zal met de jeugdige werknemer die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet partieel leerplichtig is een arbeidsovereenkomst aangaan voor het aantal dagen per week dat reesteert na aftrek van het aantal leerplichtdagen.
  - b. De in het vorige lid genoemde jeugdige werknemer heeft aanspraak op salaris respectievelijk vakantiedagen naar rato van het aantal dagen per week waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten.
  - c. Op de dag waarop een leerplichtige 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.

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

## **BIJLAGE V**

### Persoonlijk ontwikkelingsplan

#### Scholing

Jaarlijks zal de werkgever samen met de ondernemingsraad een structureel opleidingsplan opstellen dat voorziet in de opleidingsbehoeften.

Bedrijfsgerelateerde opleidingen worden indien mogelijk gedurende werktijd gevolgd hetgeen ook van toepassing is op werknemers in ploegdienst.

Indien een werknemer om gezondheids en/of arbo-redenen niet (meer) in staat is de huidige functie te vervullen wordt gezocht naar alternatieven waarbij opleidingen een belangrijk element vormen.

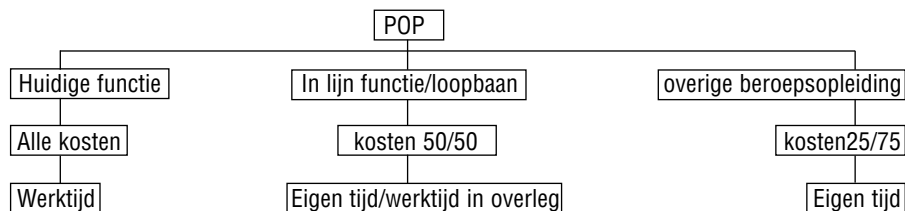
Opleidingen welke de werknemer meer perspectief bieden op loopbaanmogelijkheden worden als proef gedurende de looptijd van de CAO van 1 juni 2004 tot 31 maart 2007 gefacilieerd volgens het onderstaande overzicht.

De percentages zijn als volgt:

“in lijn functie” 50/50 d.w.z. 50% voor werkgever en 50% voor werknemer

“overige beroepsopleidingen” 25/75 d.w.z. 25% voor werkgever en 75% voor werknemer.

Deze regeling wordt twee maanden voor afloop van de CAO geëvalueerd. Lopende opleidingen in dit kader worden dan gecontinueerd.



## **BIJLAGE VI**

### Overgangsbepalingen

#### Extra dagen 85% voor oudere werknemers

Voor werknemers die op 1-1-2000 50 jaar of ouder zijn en in dienst van de werkgever wordt het aantal extra dagen 85% voor oudere werknemers als volgt vastgesteld:

51-56 jaar	8 dagen
56 jaar	8 dgn
57 jaar	10 dgn
58 jaar	18 dgn
59 jaar	22 dgn
60 jaar	26 dgn
61 jaar	31 dgn

## **BIJLAGE VII**

### Protocollaire bepalingen

#### Werkervaringsplaatsen

Voor geschikte kandidaten worden per bedrijf 2 werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld.

#### Opdrachtgeversschap reïntegratie WAO

Zodra de betreffende wetgeving gereed is zal de werkgever met de OR bezien wat de te stellen eisen aan het reïntegratiebeleid zijn, hoe de keuze van de reïntegratie instelling zal geschieden en welke maatregelen overigens nodig zijn om tot een effectieve uitvoering te komen.

#### Solidariteitsbeginsel

Indien FNV en CNV met een gericht voorstel komen, zal Rendac dit voorstel inhoudelijk beoordelen en bij positieve beoordeling eenmalig met maximaal € 2.500 honoreren, in onderling overleg te verdelen tussen FNV en CNV.

### CAO 2004 - 2007

- In januari 2006 zullen de chauffeursgerelateerde onderwerpen separaat worden besproken.
- Er wordt een nadere oriëntatie gedaan op strijdige elementen in de CAO met de WGBL
- In verband met de herziening van de pensioenregeling per 1.1.2006 is de veertig dienstjarenregeling voor alle werknemers die niet voldoen aan de gestelde criteria in artikel 18 lid 5 vervallen. Voor de werknemers die
  - per 1 januari 2006 50 of ouder zijn
  - deelnamen aan de zgn. 4,5 % regeling
  - per 1 januari 2000 in dienst waren en
  - de mogelijkheid hadden om gebruik te maken van de 40-dienstjarenregeling conform de overgangsbepaling in de CAO 21 april 2003- 30 mei 2004;
 wordt op individuele basis een oplossing gevonden.

## **BIJLAGE VIII**

### Relevante wetsartikelen

#### **Artikel 628**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### **Artikel 629b**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloeden aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.

3. Artikel 628 leden 2, 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.
4. Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken.

#### **Artikel 635.3**

In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid 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.

#### **Artikel 668a**

1. Vanaf de dag dat 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 moeten 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 670**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge artikel 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekgeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkherleving, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

#### **Artikel 672**

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

voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.

#### **Artikel 678**

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

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

#### **Artikel 679**

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

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

## Bijlage IX

### Trefwoordenregister

arbeidsduur	12
arbeidsgehandicapte werknemers	9
arbeidsomstandigheden	8
arbeidsongeschiktheid	33
arbeidsovereenkomst	11
arbeidstijdverkortung	13
arbeidsuren	13; 21; 36
arbowet	10
ATV-dagen	13; 14; 31
bedrijfssparen	24
beëindiging van de dienstbetrekking	11; 30; 36
beloning	19
bevrijdingsdag	24
bijzondere beloning	17
CAO-onderhandelingsdelegatie	8
consignatie	21
controlevoorschriften	10
dagloon	33; 36
deeltijdwerknemer	6; 15; 19; 20
dienstrooster	12; 19; 20
eindejaarsuitkering	32
extra dagen 85%	51
feestdagen	24
functiegroepen	14
functiejaarschaal	15
functielijst	46
functiewaardering	14; 48
gedwongen ontslagen	8
geheimhouding	10
geoorloofd verzuim	24
gezondheid	10; 58
haaluren	22
ingeleende arbeidskrachten	8
jeugdigen scholing en vorming	49
kaderleden	8
kinderopvang	10
koffiegeld	23
leerplichtig	28; 49
meeruren	19
militaire dienst	54
nachtdienst	12; 17
onbepaalde tijd	9; 11; 53
ondernemingsraad	6
onregelmatigheidstoelage	13
ontslag	9; 11
opkomst	21; 22; 23
opleiding	49

opzegtermijn	12
opzeggen	54; 55
oudere werknemers	30; 51
ouderschapsverlof	38; 55
overlijden	25; 52
overplaatsing	8; 19
overwerk	13; 19; 20; 21; 22; 23
overwerktoeslag	21; 50
pensioenregeling	38
periodesalaris	22; 27; 32; 33
personeelsvertegenwoordiging	54
persoonlijk ontwikkelingsplan	50
ploegentoeslag	18
proeftijd	11
protocollaire bepalingen	51
regeling werkgeversbijdrage	9
reiskostenvergoeding	23
roostervrij	14
rustpauze	49
rusttijd	10; 13; 20
salaris	15; 17; 26; 47
salarisschaal	14; 15; 16
schaalsalaris	14; 15; 16; 17; 19; 34
schadevergoeding	30
schadevrij rijden	23
scholing	49; 50
slaapurenregeling	22
spaarloon	24
stakingen	7; 10
tijdelijke waarneming	16
tussentijdse wijzigingen	40
uitzendkracht	8
vacature	8
vakantie	23; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 53
vakantiedagen	14; 28; 31; 49
vakantietoelage	32
vakbondswerk	7
vakverenigingen	8
verkorte werkweek	26
verlof	24; 25; 26; 27; 28; 54
verzuimuren	17; 21
werkervaringsplaatsen	51
WAO	33; 34; 36; 37; 40; 51
werkgelegenheid	8
werktijden	18
Wet Aanpassing Arbeidsduur	9
winstafhankelijke uitkering	32
WW	36; 40
ziekte	26; 28; 29; 33; 34; 36; 53; 54; 58
ZW	36





