

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor

Tichelaars Koninklijke Makkumer Aardewerk- en Tegelfabriek B.V.

te

Makkum

Looptijd: van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008

Inhoud

Artikel	Blz.	Omschrijving
1	4	Definities
2	5	Verplichtingen der partijen
3	8	Aanneming en duur der dienstbetrekking
4	8	Verplichtingen van de werknemer
5	8	Arbeid voor anderen
6	9	Arbeidsduur en arbeidstijden
7	10	Functiegroepen en salarisschalen
8	11	Indeling van Functies
9	13	Overwerk
10	13	Doorbetaling salaris op feestdagen
11	14	Verzuim met behoud van salaris
12	16	Vakantie
13	18	Vakantietoeslag
14	18	Jaarlijkse uitkering
15	19	Winstuitkering
16	20	Arbeidsongeschiktheid
17	21	Ontslag
18	21	Ondernemingsraad
19	22	Pensioenvoorziening
20	22	Partieel leerplichtigen
21	22	Zorgverlof
22	22	Spaarloonregeling en premiespaarregeling
23	23	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

©2008 CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke 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.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

Tichelaars Koninklijke Makkumer Aardewerk- en Tegelfabriek BV te Makkum

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam

CNV BedrijvenBond te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Tichelaars Koninklijke Makkumer Aardewerk- en Tegelfabriek B.V. te Makkum;
- b. werknemer: iedere werknemer/werkneemster in loondienst van de werkgever, voorzover zijn/haar salaris ingevolge deze overeenkomst wordt vastgesteld.
Voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen in deze CAO pro rato van toepassing, tenzij in het betrokken artikel een andere regeling is vastgelegd.
- c. vakverenigingen: de in de aanhef van deze overeenkomst genoemde werknemersorganisaties;
- d. periode: een maandelijksse betalingsperiode;
- e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. schaalsalaris: de beloning geldend voor een betalingsperiode (maand) volgens salaristabel art 7 lid 2
- g. uurloon: 12 maal maandsalaris gedeeld door 2.080 uren;
- h. jaarsalaris: 12 maal het maandsalaris volgens salaristabel , art 7 lid 2.
- i. ondernemingsraad: de instelling als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2

Verplichtingen der partijen

1. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De werkgever verplicht zich aan de werknemer een CAO en eventuele wijzigingsbladen uit te reiken.
4. De vakverenigingen verplichten zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
5. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 23 en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien de verstoring door derden zou worden veroorzaakt.
6. *Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen*
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen FNV Bondgenoten, en CNV Bedrijvenbond gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakverenigingen.
7. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER- fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.
Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.
8. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
9. *Veiligheid*
De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
Elke werknemer ontvangt schriftelijke informatie over de risico's behorende bij zijn/haar functie

10. *Milieu*

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

11. *Werkgelegenheid*

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- a. bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming - daaronder ook begrepen te vervullen vacatures welke ontstaan door natuurlijk verloop - de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
- b. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende CWI respectievelijk daar afmelden;
- c. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht te schenken aan de tewerkstelling in kwantitatieve en kwalitatieve zin van werknemers uit de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers zoals bedoeld in de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA)), alsmede aan de mogelijkheid van deeltijdarbeid;
- d. het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken en de ondernemingsraad periodiek van te verrichten respectievelijk van verricht overwerk op de hoogte stellen;
- e. het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin nochtans tijdelijke inschakeling van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd, overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. De werkgever zal bevorderen dat het desbetreffende uitzendbureau dezelfde betaling toepast als voor de van toepassing zijnde functie geldt volgens deze CAO.
- f. In het kader van het streven naar handhaving van de continuïteit van de onderneming zal de werkgever gedurende de looptijd van deze overeenkomst niet tot gedwongen collectieve ontslagen overgaan, dan na overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

12. *Scholing en opleiding*

- a. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een bedrijfsopleidingsplan op.
- b. Gedurende de looptijd van deze CAO wordt per werknemer een halve werkdag per jaar beschikbaar gesteld voor scholing. De werkgever kan, na overleg met de Ondernemingsraad, besluiten af te zien van het ter beschikking stellen van een halve werkdag per jaar ten behoeve van scholing. In plaats daarvan zal dan eens per twee jaar een gehele werkdag ingezet worden als scholingsdag ten behoeve van algemene scholing, vorming en kennisvergaring in belang van de werknemers en de onderneming. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een excursie.
- c. Voor nieuwe medewerkers, voor zover zij niet direct in vaste dienst komen, wordt een meerjarig ontwikkelingscontract overeen gekomen, afgestemd op de behoeften binnen de onderneming en de mogelijkheden van de nieuwe medewerker.

13. *Vakbondsfaciliteiten*

De werkgever erkent dat de vakvereniging een wezenlijke taak op het niveau van de onderneming heeft.

Ten behoeve van het werk van de vakbonden voor hun leden zal de werkgever derhalve mogelijkheden scheppen.

Binnen dit kader moeten de volgende afspraken worden gezien:

- a. De vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen welke vakverenigingsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het bondswerk in het bedrijf;
- b. Vergaderingen van de vakverenigingen kunnen aangekondigd worden via de communicatiemedia in dat bedrijf (publicatieborden, personeelsorgaan, bedrijfsradio en dergelijke);
- c. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden.
Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken door afwijkende werktijden (zoals ploegenwerkers) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergadering, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend;
- d. De werkgever zal voor vergaderingen der vakvereniging een lokaliteit ter beschikking stellen;
- e. Bezoldigde functionarissen kunnen in werktijd een gesprek voeren met een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep indien dit mogelijk is;
- f. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in werktijd contact opnemen met leden van de vakvereniging welke in een bedrijfsoverlegorgaan zitting hebben;
- g. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon. Tevens kan hij, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden;
- h. Voor behandeling van klachten van individuele leden door het bestuur van de bedrijfsledengroep zal de werkgever in overleg met de vakvereniging buiten werktijd desgewenst een spreekuur en een lokaliteit vaststellen;
- i. Van een districtskantoor der vakvereniging zullen afschriften van algemene mededelingen aan het personeel worden toegezonden;
- j. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met zijn leden;
- k. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder het personeel c.q. leden der vakvereniging;
- l. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de vakvereniging voldoende tijd per jaar ter beschikking. Het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt vast op welke wijze deze tijd zal worden gebruikt;
- m. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast;
- n. Als de vakverenigingen aan de werkgever mededelen dat zij de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden mede willen laten bestaan uit werknemersleden der vakverenigingen uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd.

Artikel 3

Aanneming en duur der dienstbetrekking

1. Behoudens het in de leden 2 en 3 bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen, zullen de eerste 2 maanden van het dienstverband als proeftijd gelden, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding schriftelijk mededeling is gedaan.
3. Het in lid 1 en 2 bepaalde geldt niet voor werknemers die worden aangenomen voor het verrichten van een bepaald karwei of voor werkzaamheden van beperkte tijdsduur tot ten hoogste 12 maanden. In dit geval zal de eerste maand van het dienstverband als proeftijd gelden.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden in dienst van zijn werkgever alle werkzaamheden welke door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met diens bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werknemer is gehouden zich voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in de fabriek van de werkgever aanwezige dienstroosters.
3. De werknemer is gehouden, ingevolge het daaromtrent in de Wet bepaalde, de schade te vergoeden, welke door zijn opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid in het bedrijf van de werkgever wordt veroorzaakt.
4. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van 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.

Artikel 5

Arbeid voor anderen

1. Het is de werknemer niet geoorloofd loonarbeid of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden voor derden of als zelfstandige te verrichten dan wel te bevorderen dat zij door andere werknemers verricht worden wanneer deze werkzaamheden liggen in de sfeer, waarin het bedrijf van de werkgever wordt uitgeoefend.
Bij overtreding van het hier gestelde is de werkgever gerechtigd de werknemer te ontslaan.
2. Werkzaamheden liggende buiten de sfeer waarin het bedrijf van de werkgever wordt uitgeoefend zijn niet geoorloofd indien en voor zover de werkgever daar uitdrukkelijk bezwaar tegen heeft gemaakt.

Artikel 6

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. Ieder werknemer werkt volgens een vastgesteld dienstrooster. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever, met inachtneming van de desbetreffende wettelijke voorschriften en van het hieronder bepaalde, vastgestelde werktijdregeling voor een tijdvak van een week of langer.
2. De normale wekelijkse arbeidsduur van de werknemers in dagdienst bedraagt 40 uur van maandag tot en met vrijdag en 8 uur per dag.
3. De normale arbeidstijd voor de dagdienst valt tussen 6.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.
4. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in artikel 20 is bepaald.
5.
 - a. Werknemers van 59 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen.
Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:
voor 59-jarigen 8 uur
voor 60-jarigen 16 uur
voor 61-jarigen 24 uur
voor 62-jarigen 48 uur
voor 63-jarigen 96 uur
voor 64-jarigen 192 uur
 - b. Over bovenstaande uren zal 85% van het salaris worden betaald.
 - c. De wijze waarop de uren worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang.
6. *Deeltijdarbeid*
Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dat redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd. Mocht dit het geval zijn dan vindt overleg met de ondernemingsraad plaats.
7. *Arbeidsduurverkorting*
 - a. Met ingang van 1 juli 1988 zal op jaarbasis een arbeidsduurverkorting worden geëffectueerd door middel van 13½ ADV-dag of -dienst.
 - b. De wijze waarop de in sub a genoemde arbeidsduurverkorting zal worden geëffectueerd zal door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
 - c. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt een pro rata arbeidsduurverkorting.
De formule is: aantal uren per week/40 x 108 uur.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen per maand

1. Ter vaststelling van het schaalsalaris worden de functies ingedeeld in een der volgende functiegroepen:

Groep I	0	-	32½ punten UGM
Groep II	33	-	47½ punten UGM
Groep III	48	-	67½ punten UGM
Groep IV	68	-	87½ punten UGM
Groep V	88	-	107½ punten UGM
Groep VI	108	-	127½ punten UGM
Groep VII	128	-	147½ punten UGM
Groep VIII	148	-	167½ punten UGM
Groep IX	168	-	187½ punten UGM
Groep X	188	-	212½ punten UGM

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die een schaal omvat gebaseerd op functiejaren.

De salaristabellen gelden per maand. De verhoging van de schaalsalarissen per 1 januari 2008 bestaat uit een nominaal deel van € 27,00 en een percentueel deel van 2%.

Functiejaarschaal per 1 januari 2008 (in euro's)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Functiejaren										
0	1548	1571	1592	1603	1664	1683	1700	1799	1880	2022
1	1594	1617	1639	1650	1715	1732	1750	1852	1936	2081
2	1641	1664	1687	1699	1765	1784	1801	1906	1993	2143
3	1688	1714	1737	1749	1818	1835	1854	1962	2052	2208
4		1764	1788	1800	1871	1890	1910	2020	2113	2273
5			1841	1854	1926	1946	1966	2081	2175	2339
6				1909	1983	2004	2024	2142	2241	2410
7					2042	2063	2083	2206	2305	2481
8						2125	2145	2271	2373	2554
9							2209	2338	2445	2630
10									2517	2708

3. Aanloopschalen

- Indien de medewerker nog niet beschikt over de nodige kwalificaties, vaardigheden en of ervaring die voor de volledige uitoefening van de functie noodzakelijk zijn, kan de werkgever de betreffende medewerker in een aanloopschaal plaatsen.
- Zodra een beoordeling tijdens de duur van de inschaling in de aanloopschaal uitwijst dat de werknemer de functie volledig vervult, wordt hij ingeschaald in de bij functie behorende salarisschaal
- De maximale duur van de inschaling in aanloopschalen is drie jaar. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats.
- De volgende aanloopschalen worden gehanteerd:
 - 80% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de van toepassing zijnde functieschaal.
 - 85% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de van toepassing zijnde functieschaal.
 - 90% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de van toepassing zijnde functieschaal.

4 *Uitbetaling salarissen*

1. De vastgelegde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke periode betaalbaar gesteld.
2. Werknemers die in deeltijd werken ontvangen het salaris pro rata volgens de salarisschaal die van toepassing is. De berekeningsformule is: aantal uren per week/40 x schaalsalaris.
3. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt inkomen over de betreffende periode met een evenredig deel verminderd.

Artikel 8

1. *Indeling van functies*

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 functiegroep en salarisschaal geplaatst. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, het voor zijn functie geldende aantal punten, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

2. *Tijdelijk waarneming*

Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan de eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en tegen het schaalsalaris, die met hun eigen functie overeenkomen. Indien waarneming plaatsvindt in een hogere functie zal na verloop van 6 maanden indeling in die hogere salarisgroep plaatsvinden, tenzij daarover in het kader van bedrijfsorganisatorische redenen afspraken zijn gemaakt. In dat laatste geval zal wel betaling als zijnde ingedeeld in die salarisgroep gepleegd worden.

3. *Plaatsing in een hogere functie*

Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken groepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep.

4. *Plaatsing in een lagere functie*

- a. Indien de overplaatsing geschiedt wegens onbekwaamheid door eigen toedoen of op eigen verzoek ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisschaal behorende schaalsalaris, met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De verlaging van de salarisschaal bedraagt ten minste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met de schaalsalaris vermeld bij het eerst komende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
- b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden, of wegens medische redenen c.q. medische indicatie worden de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om hem zijn tot dan toe geldende schaalsalaris te laten behouden. Indien het toekennen van extra functie jaren niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven zal hem een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze toeslag stijgt mede met verhogingen van de salarisschalen docht wordt afgebouwd ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt deze toeslag eventueel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd.

5. *Overige bepalingen*

- a. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.
- b. Het periodesalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het periodesalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen zoals bedoeld in de Wet REA, kan door de werkgever in afwijking van het gestelde in dit artikel bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving, onverminderd het recht van de meest gereede partij hierover overleg te plegen.
- c. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van dit tijdvak zal ten hoogste drie perioden bedragen, met dien verstande dat deze termijn eenmaal met maximaal drie perioden kan worden verlengd.

Artikel 9

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt, verplicht met inachtneming van het hieronder en in de desbetreffende wettelijke voorschriften bepaalde. Werknemers van 50 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
2. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid, vallende buiten de normale arbeidstijden per dag of dienst (8 uren), zoals die volgens het dienstrooster zijn geregeld. Onder overwerk wordt niet verstaan het werk dat aansluit bij de gewone dienst, dient tot de afsluiting van de gewone dagtaak en niet langer duurt dan een half uur.
3. Rusttijd, nodig geworden door overwerk, wordt per rusttijd tot een maximum van een half uur als overwerktijd uitbetaald.
4. Voor de beloning van overwerk gelden per uur inclusief de toeslag de navolgende percentages van het uurloon.
 - a. 125 % indien het werk verricht wordt op maandag tot en met vrijdag en voor zover het de eerste twee overuren betreft aansluitend aan de normale werkdag. Op kalender jaarbasis zullen niet meer dan 25 overuren op deze wijze worden uitbetaald.
 - b. 150% indien het werk verricht wordt op maandag tot en met vrijdag en voor zover deze niet vallen onder het onder sub 4a bepaalde.
 - c. 175% indien het verricht wordt op zaterdag
 - d. 200% indien het verricht wordt op zondag of op een feestdag.
Indien het verricht wordt op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag wordt bovendien in de week, volgende op de feestdag evenveel uren vrijaf met behoud van salaris gegeven. Kan om redenen van bedrijfsbelang geen extra vrij worden gegeven dan wordt voor overwerk op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen 300% van het uurloon betaald.
5. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.
6.
 - a. Overwerk zal binnen 4 weken nadat het is verricht door verlof worden ingehaald, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
 - b. Indien het overwerk door verlof wordt ingehaald, wordt op de in lid 4 genoemde beloning 100% in mindering gebracht.
7. Onverminderd het hierboven bepaalde wordt aan de werknemer die onverwachts van huis wordt ontboden per keer een extra bedrag toegekend. Dit bedrag is op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 22.00 uur:
50% en op alle overige tijdstippen 100% van het uurloon.
8. Voor deeltijdwerkers die overwerk verrichten buiten het voor volle tijdwerkers geldende rooster geldt de overwerktoeslag zoals bepaald in lid 4.

Artikel 10

Doorbetaling salaris op feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen verstaan: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren.
2. Behoudens het geval als bedoeld in artikel 9, Lid 1 wordt op de feestdagen niet gewerkt.
3. Voor zover genoemde feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen, wordt het salaris doorbetaald.
4. Als uitzondering op doorbetaling op feestdagen geldt het volgende: De werkgever biedt de medewerker die een andere dan de Christelijke geloofsovertuiging heeft, de mogelijkheid om de voor hem/haar geldende feestdag onbetaald verlof te verstrekken, uiteraard voor zover betrokken medewerker hierop prijs stel en aangeeft hiervan gebruik te willen maken.

Artikel 11

Verzuim met behoud van salaris

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

1. Bij ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 16 bepaalde.
2. In de hierna genoemde gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, heeft deze aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde termijn, tenzij het verzuim niet nodig is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van zijn echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind;
 - b. gedurende twee dagen wegens het overlijden en/of begrafenis van zijn niet tot het gezin behorend kind of pleegkind, van zijn vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, schoonzoon, schoondochter, broer of zuster;
 - c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van zijn grootmoeder, grootvader, grootvader of grootmoeder van zijn echtgenote, kleinkind, zwager of schoonzuster en, voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of aanverwanten;
 - d. gedurende een halve dag van zijn ondertrouw;
 - e. gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
 - f. gedurende één dag bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende de werkdag waarop zijn echtgenote bevalt en de direct daarop volgende werkdag;
 - h. gedurende één dag bij zijn 25- en 40-jarig huwelijksfeest, voorts bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn ouders of schoonouders en het 50-jarig huwelijksfeest van zijn grootouders;
 - i. gedurende een dag bij priesterwijding of grote professie van een kind of pleegkind van de werknemer;
 - j. gedurende een dag bij zijn 12½-, 25- of 40-jarig dienstjubileum;
 - 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, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor loonderving, welke de werknemer van derden had kunnen vorderen;
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan dokter en van maximum een dag voor bezoek aan een specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor loonderving, welke de werknemer van derden had kunnen vorderen, benevens voor noodzakelijke begeleiding van zijn echtgenote/echtgenoot of kind naar een arts of ziekenhuis gedurende maximaal een dag;
 - m. niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met 18 jaar hebben gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van een dag per week vrijaf met behoud van inkomen voor het deelnemen aan door erkende instituten te geven vormings- en schoolonderwijs.
3. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek op vrijaf voor een der onder a en b van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

4. a. Artikel 628 BW is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is salaris aan de werknemer door te betalen over uren, gedurende welke geen arbeid wordt verricht tengevolge van:
 1. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 2. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen).
 - b.
 1. Wanneer de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek als bedoeld sub a onder 2, zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen mededeling doen;
 2. ten aanzien van het geval als bedoeld sub a onder 2, gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 BBA ten deze van toepassing is.
 - c. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakverenigingen overleg plegen over de herziening van de in dit lid getroffen regeling.
5. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen, dat de werknemer, overwerk buiten beschouwing gelaten, verdiend zou hebben indien hij normaal had gewerkt.
 6. Bovenstaande verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden worden toegepast in de situatie, dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt, dat dit bij de werkgever bekend moet zijn en het samenleven in het bevolkingsregister moet zijn geregistreerd.

Artikel 12

1. *Vakantierechten*

- a. Aan de werknemers wordt per kalenderjaar, behoudens het bepaalde in de lid 2 sub b, c en d van dit artikel, een vakantie van 25 werkdagen verleend. Deze vakantie wordt ten dele aaneengesloten opgenomen (2 of 3 kalenderweken) en voor het overige als snipperdagen.
Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in artikel 20 is bepaald.
- b. Bovendien heeft de werknemer met een langdurig ononderbroken dienstverband, of bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, beginnend in dat jaar, recht op extra vakantie met behoud van salaris van respectievelijk:
 - 1 dag: bij 20 tot en met 24 dienstjaren of bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd.
 - 2 dagen: bij 25 tot en met 29 dienstjaren of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd.
 - 4 dagen: bij 30 dienstjaren en meer of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd.
- c. Jeugdige werknemers, welke bij de aanvang van het kalenderjaar de 18 respectievelijk 19-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, hebben recht op 4 respectievelijk 3 dagen extra vakantie met behoud van salaris.
- d. De werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid e van dit artikel.
- e. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver pro rata recht op vakantie krijgen.
- f. Voor de bepaling van het aantal vakantiedagen voor de deeltijdwerker wordt de volgende formule gehanteerd:
aantal uren per week/40 x vakantierechten krachtens lid 1 sub a, b en c.

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

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 8, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

3. *Tijdstip der vakantie*

- a. De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in de periode liggende tussen 1 mei en 30 september. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de personeelsleden de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de personeelsleden in principe gedurende het voor de stopzetting aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
Het tijdvak wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- b. De werkgever kan per kalenderjaar ten hoogste drie vakantiedagen als collectieve verspreide vakantiedagen (zogenaamde vaste snipperdagen) aanwijzen, zulks in overleg met de ondernemingsraad.
- c. De werkgever zal de overblijvende verspreide vakantiedagen (zogenaamde vrije snipperdagen) verlenen op het tijdstip dat door de werknemer wordt gewenst, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet, in welk geval de werkgever na overleg met de werknemer een ander tijdstip aanwijst.

4. *Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden*
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde op komstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
 In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één kalenderjaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 1^e bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
5. *Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 4 sub b onder 1 alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b en c gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
6. *Vakantie bij het eindigen van het dienstverband*
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking kan de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald. Verrekening en uitbetaling van de nog niet genoten vakantiedagen zal geschieden binnen 1 maand na datum uitdiensttreding.
 - b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 - c. Indien de werknemer na het ontslag een nieuwe arbeidsverhouding is aangegaan, kan de werkgever het ingevolge lid a onder zich gehouden bedrag desgewenst ten gunste van de betrokken werknemer overdragen aan diens nieuwe werkgever.

7. *Verjaring*
Vakantierechten, welke niet zijn genomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het eind van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen.
8. *Vervangende schadevergoeding*
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 7 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
9. *Teveel genoten vakantie*
Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

Artikel 13

Vakantietoelage

1. Iedere werknemer, die bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie een vol jaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een vakantietoelage van 8% van zijn jaarsalaris met voor de vakvolwassen werknemer als minimumbedrag het 0-functiejaren schaalsalaris van groep VIII. De werknemer ontvangt de vakantietoelage voor 1 juni van ieder jaar.
2. De werknemer die bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig gedeelte van het desbetreffende bedrag.
Hetzelfde geldt voor een werknemer wiens betrekking tussentijds eindigt. Een dergelijke werknemer ontvangt het hem toekomende bedrag bij de laatste salarisbetaling.
3. Onder jaarsalaris wordt verstaan het volledig salarisinkomen dat de werknemer bij de werkgever in het desbetreffende jaar heeft verdiend, met uitzondering van overwerkelden en extra uitkeringen. (zie onder definities, bladzijde 4)
4. Voor de toepassing van lid 1 wordt het jaar waarover de vakantietoelage wordt berekend gelijkgesteld aan de 6^e periode van het vorige jaar tot en met de 5^e periode van het lopende kalenderjaar.

Artikel 14

Jaarlijkse uitkering

1. De werknemer heeft per volledig kalenderjaar dienstverband recht op een uitkering ter hoogte van 5% van zijn jaarsalaris. Basis voor de berekening is hetzelfde bedrag als dat waarover de laatst voorgaande vakantietoelage werd berekend.
2. De uitbetaling van de in lid 1 genoemde jaarlijkse uitkering geschiedt telkenjare in de maand december in evenredigheid met de duur van het dienstverband in het betreffende jaar.
Bij tussentijdse beëindiging wegens pensionering of arbeidsongeschiktheid alsmede op verzoek van de werknemer, doch dan slechts na een dienstverband van ten minste twee jaar wordt een uitkering verstrekt in evenredigheid met de duur van het dienstverband waarover nog geen uitkering werd betaald.
3. Met het oog op wettelijke voorschriften wordt bepaald, dat voor de uitbetaling van de in lid 1 genoemde jaarlijkse uitkering het gehele jaar als afrekeningperiode geldt.
4. In april wordt jaarlijks een bedrag uitgekeerd aan de werknemer van € 100,00 netto op basis van een volledig dienstverband. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de jaarlijkse uitkering naar rato van het percentage dienstverband uitgekeerd.

Artikel 15

Winstuitkering

1. Afhankelijk van het bedrijfsresultaat in het betreffende boekjaar kan aan de werknemer een winstuitkering worden verstrekt. De winstuitkering wordt berekend op grond van 12 maandsalarissen (exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) indien de werknemer het volledige boekjaar/kalenderjaar heeft gewerkt. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de winstuitkering naar rato van de tijd welke hij in dienst van werkgever is geweest.
2. De winstuitkering zal worden uitgekeerd op grond van het bedrijfsresultaat **vóór** belastingen, collectieve winstuitkering en dividend uitkering op de volgende wijze:

Winst voor belasting, collectieve winstuitkering en dividend	Percentage van jaarinkomen (12 maandsalarissen)
€ 0 - € 135.000	0 %
€ 135.000 - € 180.000	1,00 %
€ 180.000 - € 225.000	1,75 %
€ 225.000 - € 270.000	2,50 %
€ 270.000 - € 315.000	3,25 %
€ 315.000 - € 360.000	4,00 %
€ 360.000 - € 405.000	4,75 %
€ 405.000 - € 450.000	5,50 %
€ 450.000 - en hoger	6,25 %

3. Het resultaat van de onderneming zal zo spoedig mogelijk na het aflopen van het kalenderjaar/boekjaar worden vastgesteld. Na goedkeuring van de jaarrekening door de externe accountants, indien van toepassing, zal overgegaan worden tot uitkering van de winstuitkering in de maand mei.

Artikel 16

Arbeidsongeschiktheid

1. *Uitkering bij arbeidsongeschiktheid*

- 1.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid de volgende uitkering worden verstrekt: gedurende maximaal 1 jaar aanvulling tot 100% van het Ziektewet dagloon
- b. Aan de arbeidsongeschikte werknemer die naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie zal de werkgever in het tweede ziektejaar een aanvulling op het wettelijke verplichte loon verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijke verplichte loon en 95% van het volledige Ziektewet dagloon.
Indien de werknemer aantoonbaar niet meewerkt of onvoldoende meewerkt aan herstel en/of reïntegratie zal de aanvulling op het wettelijke verplichte loon het verschil bedragen tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet dagloon.
- 1.2 De werkgever behoudt zich het recht voor de bovenwettelijke uitkering of aanvulling geheel of gedeeltelijk te staken, indien de betrokken werknemer de desbetreffende meldingsplicht en controlevoorschriften van de bedrijfsvereniging en/of het bedrijf overtreedt dan wel op enigerlei wijze misbruik maakt van deze bovenwettelijke voorzieningen. Indien de werkgever van het in dit punt gestelde gebruik maakt, heeft de werknemer recht van beroep op de ondernemingsraad.
- 1.3. De berekening van het netto inkomen geschiedt op basis van het bepaalde in artikel 11 lid 5.
- 1.4. Indien, in het kader van de Wet Poortwachter, na afloop van het tweede ziektewetjaar de WAO uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd voor de duur van de als sanctie vastgestelde periode met een maximum van 1 jaar.

2. *Inspanning werkgever bij Arbeidsongeschiktheid*

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker tussen de 35 en 80% spant de werkgever zich in om de resterende arbeidscapaciteit van de werknemer volledig te benutten, in eerste instantie door herplaatsing binnen de eigen organisatie. Lukt dit niet dan zal de werkgever zich inspannen tot Herplaatsing bij een andere werkgever. De werkgever kan hierbij interne of externe expertise inschakelen gespecialiseerd in Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

3. *WGA Premie*

De WGA premie wordt op basis van 50% - 50% verdeeld tussen werkgever en werknemers, met dien verstande dat op de totale WGA premie eerst de werkgeverskorting inzake WAO/IVA-premie in mindering wordt gebracht, alvorens de verdeling tot stand komt.

Artikel 17

Ontslag

1. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen, zullen de eerste 2 maanden van het dienstverband als proeftijd gelden, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding schriftelijk mededeling is gedaan. Gedurende de proeftijd, alsmede bij het eindigen daarvan, hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen.
2. Voorzover bij of krachtens de Wet of andere bepalingen van deze overeenkomst niet anders is bepaald, bedraagt na de proeftijd de termijn van opzegging:
 - a. Voor de werkgever
 - 1 maand als op de dag van opzegging de arbeidsovereenkomst korter dan 5 jaar heeft geduurd.
 - 2 maanden als op de dag van opzegging de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd.
 - 3 maanden als op de dag van opzegging de arbeidsovereenkomst 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd.
 - 4 maanden als op de dag van opzegging de arbeidsovereenkomst 15 jaar of langer heeft geduurd.
 - b. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van een maand.

Opzegging geschiedt tegen het einde van de kalendermaand.

3. De dienstbetrekking, voor een bepaalde tijd aangegaan, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
4. De dienstbetrekking voor de losse arbeiders - met uitzondering van de dienstbetrekking van losse arbeiders voor bepaalde tijd aangegaan, waarop het onder 3 van dit artikel bepaalde toepasselijk is - kan worden beëindigd met een opzeggingstermijn van één dag tegen elke dag der week. Indien losse arbeiders langer dan 3 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever zijn, zal de dienstbetrekking slechts kunnen worden beëindigd met een opzeggingstermijn van een week tegen elke dag der week.
Ten aanzien van losse arbeiders is het in artikel 670 leden 1 en 3 BW bepaalde niet van toepassing.
5. In afwijking van het in artikel 670 lid 1 BW bepaalde mag de werkgever werknemers van 65 jaar en ouder opzeggen gedurende de tijd dat zij wegens ziekte of ongeval ongeschikt zijn tot het verrichten van arbeid, indien deze arbeidsongeschiktheid langer dan 3 maanden duurt.
6. Het in artikel 670 lid 3 BW bepaalde is ten aanzien van de werknemer die een verbintenis als daar genoemd jegens de overheid is aangegaan, slechts van toepassing, indien door hem voor het aangaan van een dergelijke verbintenis toestemming van de werkgever tot het afsluiten daarvan is verzocht en verkregen, met dien verstande dat de werknemer die reeds voor de inwerkingtreding van deze overeenkomst een dergelijke verbintenis heeft aangegaan, geacht wordt de vereiste toestemming van de werkgever te hebben verkregen.

Artikel 18

Ondernemingsraad

Er is een ondernemingsraad, waarin het overleg inzake aangelegenheden van algemene of individuele aard, de arbeid in de onderneming van de werkgever betreffende, plaatsvindt; een en ander binnen het kader van wet op de ondernemingsraad.

Artikel 19

Pensioenvoorziening

Door de werkgever is voor de werknemers een pensioenvoorziening getroffen waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

De werkgever zal niet tot wijziging van deze voorziening overgaan dan na voorafgaand overleg met de vakverenigingen. De meest recente versie van het pensioenreglement is bindend.

Regeling Flex-pensioen

Werknemers die op 01-01-2005 55 jaar of ouder zijn zullen blijven participeren in de regeling voor flexibele pensionering zoals vastgelegd in het reglement. De verplichte eigen bijdrage van de werknemer bedraagt 4,4% van het maandsalaris. De werkgever zal niet tot wijziging van de regeling overgaan dan na voorafgaand overleg met de vakverenigingen.

Deze regeling is dus niet van toepassing op werknemers die op 01-01-2005 jonger waren dan 55 jaar.

Artikel 20

Partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal dagen, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de dagen, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer toch op een van de in lid 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3 van dit artikel.

Artikel 21

Zorgverlof

De werkgever verleent de werknemer betaald zorgverlof (100% loondoorbetaling) in geval van ziekte en noodzakelijke verpleging van de partner, inwonend kind of ouders, voor ten hoogste twee maal de werktijd per week per jaar.

De werkgever heeft de mogelijkheid het verlof te weigeren als er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van billijkheid en redelijkheid moet wijken.

De werknemer dient aannemelijk te maken dat er sprake is van noodzakelijke verzorging waardoor hij/zij de arbeid niet kon of kan verrichten

Artikel 22

Spaarloonregeling en premiespaarregeling

Medewerkers met een dienstverband voor zowel onbepaalde als bepaalde tijd hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan de spaarloonregeling, onder toepassing van de van kracht zijnde fiscale bepalingen. Deze regeling is verder uitgewerkt in een bedrijfsregeling van Tichelaar.

Medewerkers met een dienstverband voor zowel onbepaalde als bepaalde tijd hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan de premiespaarregeling, onder toepassing van de van kracht zijnde fiscale bepalingen. Deze regeling is verder uitgewerkt in een bedrijfsregeling van Tichelaar.

Artikel 23

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Tussentijdse wijzigingen

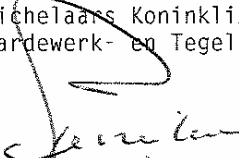
1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisregeling van deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien binnen 2 maanden, nadat deze voorstellen door een der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand te beëindigen.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

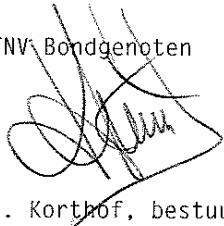
Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:


Tichelaars Koninklijke Makkumer
Aardewerk- en Tegelfabriek B.V.



ir. J.P. Tichelaar, directeur

FNV Bondgenoten


H. Korthof, bestuurder

CNV Bedrijvenbond


J. Jongejan, voorzitter


E. Peper, bestuurder