

2009

CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN
VLAKGLAS, HET GLASBEWERKINGS-
EN HET GLAZENIERSBEDRIJF
1 APRIL 2009 T/M 31 MAART 2011

CAO STOOV
1 JANUARI 2010 T/M 31 DECEMBER 2011

2011

cnv BedrijvenBond

FNV
BONDGENOTEN

GBO

cao

2009-2011

**CAO VOOR DE GROOTHANDEL
IN VLAKGLAS, HET GLASBEWERKINGS- EN
HET GLAZENIERSBEDRIJF**

■ INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de groothandel in vlakglas,
het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf 5

HOOFDSTUK 2

Bijlagen bij deze cao 30

HOOFDSTUK 3

Cao inzake de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor
de Vlakglasbranche 50

HOOFDSTUK 4

Bijdragereglement van de Stichting Opleidings- en
Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche 52

NUTTIGE ADRESSEN 54

Dit cao-boekje wordt uitgegeven en verspreid door STOOV. Door aanpassing van de statutaire doelstellingen van het fonds zoals die per 1 januari 2006 zijn vastgesteld is er ruimte gekomen voor branchespecifieke projecten op het gebied van werk, scholing, arbozorg, voorlichting.

Gouda, december 2009

■ HOOFDSTUK 1

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE GROOTHANDEL IN VLAKGLAS, HET GLASBEWERKINGS- EN HET GLAZENIERSBEDRIJF

Paragraaf 1: Inleidende artikelen

artikel 1	Definities
artikel 2	Duur van deze CAO
artikel 3	Afwijking van deze CAO
artikel 4	De Vaste Commissie
artikel 5	Personeelsvertegenwoordiging
artikel 6	Werkgelegenheidsbeleid
artikel 7	Fusie en reorganisatie

Paragraaf 2: Het dienstverband en wederzijdse verplichtingen

artikel 8	Begin en einde van het dienstverband
artikel 9	Verplichtingen van de werknemer
artikel 10	Verplichtingen van de werkgever
artikel 11	Verplichtingen van de vakverenigingen
artikel 11A	Veiligheid

Paragraaf 3: Salaris en andere betalingen

artikel 12	Indeling van de werknemers
artikel 13	Lonen
artikel 14	Betaling bij waarneming hogere functie
artikel 15	Winstuitkering
artikel 16	Betaling van overwerk en zon- en feestdagen
artikel 17	Ploegendienst en consignatie
artikel 18	Vakantietoeslag
artikel 19	Vergoeding voor onkosten en reizen

Paragraaf 4: Arbeidstijden, arbeidsduur, vakantie en geoorloofd verzuim

artikel 20	Arbeidsduur en arbeidstijden
artikel 21	Feestdagen
artikel 22	Piekweken / Tijd voor tijd
artikel 23	Pilot flexibilisering arbeidsduur(ervallen)
artikel 24	Vakantierechten
artikel 25	Geoorloofd verzuim met behoud van loon

Paragraaf 5: Sociaal beleid en opleiding

artikel 26	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden
artikel 27	Terugdringing ziekteverzuim
artikel 28	Ouderenbeleid

Paragraaf 6: Pensioen

artikel 29	Pensioen, prépensioen, VUT, ANW-hiaat
------------	---------------------------------------

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf. Tussen ondergetekenden :

1. *De Glas Branche Organisatie, gevestigd te Gouda als partij ter ene zijde en*
2. *CNV BedrijvenBond, Vakgroep Steen en Glas, gevestigd te Utrecht,*
3. *FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, elk als partij ter andere zijde*

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst afgesloten.

ARTIKEL 1 ■ DEFINITIES

Deze overeenkomst verstaat onder:

A. Werkgever:

Onder werkgever wordt verstaan:

- a. ledere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent, c.q. een afdeling daarvan, die zich uitsluitend of hoofdzakelijk bezighoudt met:
 - de groothandel in en het plaatsen van bewerkt en onbewerkt vlakglas
 - de bedrijfsmatige bewerking en verwerking van vlakglas (de productie van isolerend dubbel glas, gelaagd glas en voorgespannen/gehard glas inbegrepen)
 - het vervaardigen van glas in metaal (geëtsd en gebrandschilderd glas inbegrepen)
- b. de natuurlijke of rechtspersoon die in een onderneming of een afdeling van een onderneming de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- of glazeniersbedrijf als nevenbedrijf uitoefent.

B. Werknemer:

ledere werknemer die werkt bij een werkgever als onder A., met uitzondering van leidinggevend personeel.

Artikel 13 (Lonen) is niet van toepassing op toezichthoudend personeel.

De algemene loonsverhogingen, zoals vermeld in artikel 13, zijn wel van toepassing op toezichthoudend personeel.

C. Volwassen werknemer:

ledere werknemer als genoemd onder B. met een leeftijd van 21 jaar of ouder.

D. Jeugdige werknemer:

ledere werknemer als genoemd onder B. die jonger is dan 21 jaar.

E. Normaal loon:

Het loon dat de werknemer verdient, plus de vakantietoeslag en de toeslag voor veelzijdigheid, als die van toepassing is.

F. Jaarinkomen:

Hieronder wordt verstaan: 12 maal het maandloon, eventueel verhoogd met veelzijdigheidstoeslag, maar zonder de vakantietoeslag. Als peildatum geldt het maandloon op 1 mei van het jaar waarin de CAO van toepassing is. Extra uitkeringen en vergoeding voor overwerk worden voor het jaarinkomen niet meegerekend.

G. Levenspartner:

Nieuwe situaties (per 1.1.2000 en later):

Onder levenspartner wordt ingaande 1.1.2000 verstaan de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenwoont hetgeen is vastgelegd in een notarieel verleden samenlevingscontract.

Bestaande Oude situaties (d.w.z. gemeld op of voor 31.12.1999):

Onder levenspartner wordt verstaan de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer duurzaam (d.w.z. minimaal een half jaar) als een gezin samenleeft, en dit tevoren aan de werkgever gemeld heeft.

H. Wer krooster/Dienstrooster:

Een regeling die aangeeft op welke dagen en tussen welke tijdstippen (groepen van) werknemers hun werkzaamheden dienen te verrichten.

I. Vakvereniging:

elk der partijen, genoemd ter andere zijde in de aanhef van deze CAO.

ARTIKEL 2 ■ DUUR VAN DEZE CAO

1. De looptijd van deze CAO is: 1 april 2007 2009 t/m 31 maart 2011.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege, door het verstrijken van de looptijd. Opzegging door de CAO-partijen is hiervoor niet nodig.

ARTIKEL 3 ■ AFWIJKING VAN DEZE CAO

Als er in een bedrijf arbeidsvoorwaarden gelden die in gunstige zin afwijken van deze CAO, kunnen die niet worden afgeschaft of afgebouwd alleen met een beroep op deze CAO.

ARTIKEL 4 ■ DE VASTE COMMISSIE

1. Instellingsbesluit

Er wordt een Vaste Commissie ingesteld, die bestaat uit vier leden. Deze commissie heeft tot taak om eenvormige toepassing van deze CAO te bevorderen en het ontstaan van geschillen over de uitleg en de toepassing te voorkomen. Het secretariaat is gevestigd op het kantoor van de Glas Branche Organisatie, Postbus 2075, 2800 BE te Gouda.

2. Aanwijzing leden

De leden van de Vaste Commissie worden aangewezen voor de duur van deze overeenkomst. De partijen bij deze overeenkomst wijzen ieder twee leden aan; de vakverenigingen worden hierbij als één partij beschouwd.

3. Bindende uitleg

De uitleg die de Vaste Commissie geeft aan deze overeenkomst is bindend.

4. Regulier overleg; nakoming

De CAO-partijen komen overeen dat het reguliere overleg over deze CAO plaatsvindt tussen de leden van de Vaste Commissie. Daarbij besteden ze in het bijzonder aandacht aan de nakoming door partijen van de gemaakte CAO-afspraken.

ARTIKEL 5 ■ PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

De werkgever verplicht zich tot naleving van de bestaande wettelijke regelingen op het gebied van medezeggenschap en personeelsvertegenwoordiging.

ARTIKEL 6 ■ WERKGELEGENHEIDSBELIED

De partijen die betrokken zijn bij deze CAO zullen, als daarom wordt verzocht, overleggen over de economische toestand en de economische vooruitzichten in deze bedrijfstak, vooral als het om de werkgelegenheid gaat. Dit overleg heeft tot doel om partijen de gewenste informatie te geven over de werkgelegenheidssituatie. Zo nodig kunnen partijen gezamenlijk de werkgevers adviseren over het ter zake te voeren beleid.

ARTIKEL 7 ■ FUSIE EN REORGANISATIE

1. Informeren van de vakverenigingen

De werkgever informeert de vakverenigingen tijdig als hij plannen voorbereidt tot reorganisatie, liquidatie of afstoting van activiteiten, als die plannen een negatieve invloed hebben op kwaliteit of kwantiteit van de werkgelegenheid, of de rechtspositie van de werknemers aantasten. De werkgever informeert de vakverenigingen hierover zodanig tijdig, dat zij de voorgenomen plannen nog kunnen beïnvloeden.

2. Overleg over bekendmaking

De werkgever overlegt met de vakverenigingen over het tijdstip en de manier waarop de voorgenomen plannen aan de werknemers worden meegedeeld.

3. Sociaal plan

De werkgever stelt in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan op. Hierin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden, en welke maatregelen daarvoor worden genomen.

ARTIKEL 8 ■ BEGIN EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

1. Schriftelijke bevestiging

De werkgever geeft de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling. In deze bevestiging is in elk geval opgenomen:

- a. de datum van indiensttreding
- b. de overeengekomen proeftijd
- c. de functieaanduiding
- d. het overeengekomen maandloon met eventuele toeslagen
- e. de voor de werknemer normale arbeidsduur

2. Onbepaalde tijd

De overeenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Bepaalde tijd

In afwijking van lid 2 kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan. De duur hiervan kan worden gekoppeld aan een kalenderdatum of een gebeurtenis. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur eindigt.

4. Verlenging

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd, mits de wettelijke regelingen van het BW ("Flex en Zekerheid")(art 7:668A; zie Bijlage 3 bij deze CAO) in acht worden genomen.

5. Jeugdigen

Werkgevers spreken de intentie uit dat zij bereid zijn om, wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van jeugdigen afloopt, aan hen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

6. Proeftijd

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk een proeftijd overeenkomen waarvan de duur voor beiden gelijk is. De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren.

7. Beëindiging

Gedurende de proeftijd kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst te allen tijde beëindigen.

8. Duur; onbepaalde tijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de schriftelijk overeengekomen proeftijd maximaal twee maanden duren.

9. Duur; bepaalde tijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de maximale proeftijd:
één maand bij een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar;
twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer.

10. Duur; bepaalde tijd zonder vaste einddatum

Als het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is gekoppeld aan een kalenderdatum, kan de proeftijd maximaal één maand duren.

11. Opzegging

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij dat schriftelijk is overeengekomen. In dat geval is voor opzegging een ontslagvergunning vereist.

Voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de wettelijke regelingen, in het bijzonder artikel 672 Burgerlijk Wetboek. Ook hier geldt dat voor opzegging een ontslagvergunning is vereist.

ARTIKEL 9 ■ VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. Begintijd

De werknemer begint zijn werk stipt op de door de werkgever aangewezen tijd en plaats.

2. Eindtijd

De werknemer beëindigt of verlaat zijn werk niet zonder noodzakelijke reden vóór de door de werkgever vastgestelde tijd. De werkgever beoordeelt of er sprake is van een noodzakelijke reden.

3. Belangen van het bedrijf

De werknemer moet de belangen van het bedrijf als goede werknemer behartigen, ook als hij daartoe geen uitdrukkelijke opdracht heeft.

4. Aanwijzingen en voorschriften

De werknemer voert alle door de werkgever opgedragen opdrachten, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in de onderneming, zo goed mogelijk uit. Hij neemt daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht.

5. Overtreding voorschriften

Bij overtreding van de veiligheidsvoorschriften, die door de werkgever schriftelijk moeten worden bekendgemaakt, gelden de volgende sancties:

- a. bij de eerste overtreding wordt de werknemer schriftelijk gewaarschuwd;
- b. bij de tweede overtreding heeft de werkgever het recht om 1 ADV-dag of 1 dag loon in te houden.
- c. bij de derde overtreding heeft de werkgever het recht om 2 ADV-dagen of 2 dagen loon in te houden.

6. Inhouding dagloon

Als door vastlegging van ADV-dagen het inhouden daarvan niet mogelijk is, kan de werkgever in plaats van ADV-dagen het equivalent in dagloon inhouden.

7. Werk buiten het bedrijf

Als het werk ligt binnen de grenzen van de gemeente waar het bedrijf van de werkgever gevestigd is, moet de werknemer op dezelfde tijden beginnen en eindigen als in het bedrijf zelf.

8. Werk voor een ander

Het is de werknemer niet toegestaan om betaald werk te verrichten voor een ander dan de werkgever, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend. Bij overtreding kan de werkgever de werknemer ontslaan. De bepalingen van artikel 678 Burgerlijk Wetboek (dringende reden tot ontslag voor de werkgever) blijven hierbij van kracht.

ARTIKEL 10 ■ VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Geen afwijking

De werkgever verplicht zich tegenover de vakverenigingen, om geen werknemer in dienst te hebben onder voorwaarden die slechter zijn dan in deze CAO vastgelegd. Parttime medewerkers worden – naar rato – gelijk behandeld als fulltime medewerkers.

2. Geen actie

De werkgever verbindt zich om tijdens de duur van deze CAO geen actie te voeren en te steunen ook niet van derden die ten doel heeft de arbeidsvoorwaarden in deze CAO te wijzigen.

3. Naleving CAO

De werkgever verbindt zich om deze CAO te goeder trouw na te leven, en ervoor te zorgen dat iedere werknemer een exemplaar van deze CAO krijgt.

4. Fiscaliteit vakbondscontributie

Werkgever zal eenmaal per jaar zijn medewerking verlenen aan vakbondsleden die de vakbondscontributie over dat jaar fiscaal vriendelijk willen laten verrekenen. Werknemers dienen middels een betalingsbewijs aan te tonen dat zij hun contributie daadwerkelijk hebben voldaan. Tevens moet deze aanvraag voorzien zijn van het "formulier voor werknemers i.v.m. fiscaliteit vakbondscontributie" van de vakbond.

5. Collectief ontslag

De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO geen werknemers collectief ontslaan, tenzij bijzondere omstandigheden dit nodig maken. In dat geval moet de werkgever eerst overleggen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en met de vakverenigingen. In dit overleg wordt vooral aandacht besteed aan de omstandigheden die volgens de werkgever het collectief ontslag nodig maken.

6. Vacaturebeleid

De werkgever moet samen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een actief beleid voeren om jongeren, vrouwelijke werknemers, en, zo mogelijk, kwetsbare personen zoals gehandicapten, te werk te stellen. Zonodig treft de werkgever hiervoor voorzieningen.

7. Voorrang eigen werknemers

Bij vacatures krijgen de eigen werknemers in de onderneming bij voorrang de gelegenheid hierop te solliciteren. Vacatures zullen eerst in de onderneming bekend worden gemaakt.

8. Melding vacatures

De werkgever moet alle vacatures die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, en die niet door interne overplaatsing kunnen worden vervuld, melden aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf. Dit om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen.

9. Uitzendkrachten

De werkgever kan alleen uitzendkrachten inzetten als dit nodig is voor personeelsvoorziening op korte termijn. Hij kan daarvoor alleen gebruik maken van het desbetreffende UWV WERKbedrijf. De werkgever deelt de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging mee hoeveel uitzendkrachten er worden ingezet en hoe dit aantal zich verhoudt tot het totale personeelsbestand.

Betaling van uitzendkrachten gebeurt volgens de uitzend-CAO.

10. Vertrouwensarts

De werkgever is in het kader van erkenning van het recht op eerbiediging van persoonlijke levenssfeer en de onaanstaarbaarheid van het lichaam verplicht in de onderneming de naam, het adres en het telefoonnummer bekend te maken van een ter zake kundige vertrouwensarts. Werknemers kunnen zich met individuele klachten wenden tot deze vertrouwensarts. In overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld wie als vertrouwensarts zal worden benaderd.

ARTIKEL 11 ■ VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

De vakverenigingen verplichten zich om tijdens de duur van deze CAO geen enkele actie te voeren of te steunen – ook niet van derden – die ten doel heeft de arbeidsvoorwaarden die in deze CAO zijn vastgelegd te wijzigen.

ARTIKEL 11A ■ VEILIGHEID

De werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde en de veiligheid in de onderneming en voor de naleving van de aanwijzingen en voorschriften die de werkgever daartoe verstrekt of laat verstrekken.

De werkgever moet alle passende maatregelen nemen die nodig zijn voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de personen die bij hem werken. In het algemeen moet hij zodanige maatregelen nemen dat zijn werknemers zoveel beschermd zijn als redelijkerwijs gevraagd kan worden.

Als de werkgever op grond hiervan beschermende middelen ter beschikking stelt, is de werknemer verplicht hiervan gebruik te maken. Niet-nakoming van deze verplichting kan voor de werkgever dringende reden zijn voor ontslag op staande voet in de zin van artikel 677 Burgerlijk Wetboek.

Partijen bij deze CAO zullen de Branche RI&E en de Arbocatalogus, resp. nog te ontwikkelen Arbocatalogi, onder de aandacht brengen van alle werknemers en werkgevers in de branche.

ARTIKEL 12 ■ INDELING VAN DE WERKNEMERS

Werknemers dienen te zijn ingedeeld in functiegroepen, conform het "Handboek Functie-indeling voor de Groothandel in Vlakglas, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf.

Dit Handboek wordt geacht deel uit te maken van deze CAO en is te zien op: www.glasnet.nl

De bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot de functie-indeling is opgenomen in Bijlage 6 van deze CAO.

ARTIKEL 13 ■ LONEN

1. Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de volgende basislonen:

Tabel 2009 I CAO 2009-2011

Periode 1 april 2009 - 30 september 2009

Loonstijging 0,00%	Functiegroep volwassenen					
	II	III	IV	V	VI	VII
Functiejaren						
0 (= 21 jaar)	1.611	1.660	1.725	1.812	1.899	2.007
1	1.634	1.686	1.752	1.839	1.931	2.045
2	1.658	1.714	1.778	1.866	1.964	2.084
3	1.682	1.740	1.805	1.894	1.996	2.123
4		1.769	1.832	1.921	2.030	2.164
5			1.861	1.950	2.064	2.205
6			1.888	1.978	2.099	2.247
7				2.007	2.134	2.290
8					2.170	2.333

		Functiegroep jeugdigen					
Basisbedrag		II	III	IV	V	VI	VII
21 jaar = 100%		1.611	1.660	1.725	1.812	1.899	2.007
Leeftijd	%						
16	55,0%	886	913	949	997	1.044	1.104
16,5	60,0%	967	996	1.035	1.087	1.139	1.204
17	65,0%	1.047	1.079	1.122	1.178	1.234	1.305
17,5	70,0%	1.128	1.162	1.208	1.269	1.329	1.405
18	75,0%	1.208	1.245	1.294	1.359	1.424	1.505
18,5	80,0%	1.289	1.328	1.380	1.450	1.519	1.606
19	85,0%	1.369	1.411	1.467	1.540	1.614	1.706
19,5	90,0%	1.450	1.494	1.553	1.631	1.709	1.806
20	95,0%	1.531	1.577	1.639	1.722	1.804	1.907
20,5	97,5%	1.571	1.618	1.682	1.767	1.852	1.957
Minimum VT	2009	1.715					

Nieuw intredende jeugdigen kunnen voor de periode van maximaal 1 jaar worden aangenomen op 75% van het in de tabel genoemde bedrag, waarbij te allen tijde het wettelijk minimumloon dient te worden betaald

Tabel 2009 II CAO 2009-2011

Periode 1 oktober 2009 - 31 december 2009

Loonstijging 0,50%		Functiegroep volwassenen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Functiejaren							
0 (= 21 jaar)		1.619	1.668	1.734	1.821	1.908	2.017
1		1.643	1.695	1.761	1.848	1.940	2.055
2		1.666	1.722	1.787	1.876	1.973	2.095
3		1.690	1.749	1.814	1.903	2.006	2.134
4		0	1.778	1.841	1.931	2.040	2.174
5		0	0	1.870	1.960	2.074	2.216
6		0	0	1.898	1.988	2.110	2.258
7		0	0	0	2.017	2.145	2.301
8		0	0	0	0	2.181	2.345

Basisbedrag 21 jaar = 100%		Functiegroep jeugdigen					
		II	III	IV	V	VI	VII
21 jaar = 100%		1.619	1.668	1.734	1.821	1.908	2.017
Leeftijd	%						
16	55,0%	891	917	954	1.002	1.050	1.109
16,5	60,0%	971	1.001	1.040	1.093	1.145	1.210
17	65,0%	1.052	1.084	1.127	1.184	1.241	1.311
17,5	70,0%	1.133	1.168	1.214	1.275	1.336	1.412
18	75,0%	1.214	1.251	1.301	1.366	1.431	1.513
18,5	80,0%	1.295	1.334	1.387	1.457	1.527	1.614
19	85,0%	1.376	1.418	1.474	1.548	1.622	1.714
19,5	90,0%	1.457	1.501	1.561	1.639	1.718	1.815
20	95,0%	1.538	1.585	1.647	1.730	1.813	1.916
20,5	97,5%	1.579	1.626	1.691	1.776	1.861	1.967
Minimum VT	2009	1.715					

Nieuw intredende jeugdigen kunnen voor de periode van maximaal 1 jaar worden aangenomen op 75% van het in de tabel genoemde bedrag, waarbij te allen tijde het wettelijk minimumloon dient te worden betaald.

Tabel 2010 I CAO 2009-2011
Periode 1 januari 2010 - 30 juni 2010

Loonstijging 0,75%		Functiegroep volwassenen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Functiejaren							
0 (= 21 jaar)		1.631	1.681	1.747	1.835	1.923	2.032
1		1.655	1.707	1.774	1.862	1.955	2.071
2		1.678	1.735	1.801	1.890	1.988	2.110
3		1.703	1.762	1.827	1.917	2.021	2.150
4			1.791	1.855	1.945	2.056	2.191
5				1.884	1.974	2.090	2.233
6				1.912	2.003	2.125	2.275
7					2.032	2.161	2.318
8						2.197	2.362

Basisbedrag 21 jaar = 100%		Functiegroep jeugdigen					
		II	III	IV	V	VI	VII
21 jaar = 100%		1.631	1.681	1.747	1.835	1.923	2.032
Leeftijd	%						
16	55,0%	897	924	961	1.009	1.058	1.118
16,5	60,0%	979	1.008	1.048	1.101	1.154	1.219
17	65,0%	1.060	1.092	1.136	1.193	1.250	1.321
17,5	70,0%	1.142	1.176	1.223	1.284	1.346	1.422
18	75,0%	1.223	1.260	1.310	1.376	1.442	1.524
18,5	80,0%	1.305	1.344	1.398	1.468	1.538	1.626
19	85,0%	1.387	1.428	1.485	1.560	1.634	1.727
19,5	90,0%	1.468	1.513	1.572	1.651	1.731	1.829
20	95,0%	1.550	1.597	1.660	1.743	1.827	1.931
20,5	97,5%	1.591	1.639	1.703	1.789	1.875	1.981
Minimum VT	2010	1.736					

Nieuw intredende jeugdigen kunnen voor de periode van maximaal 1 jaar worden aangenomen op 75% van het in de tabel genoemde bedrag, waarbij te allen tijde het wettelijk minimumloon dient te worden betaald.

Tabel 2010 II CAO 2009-2011
Periode 1 juli 2010 - 31 december 2010

Loonstijging 0,50%		Functiegroep volwassenen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Functiejaren							
0 (= 21 jaar)		1.639	1.689	1.756	1.844	1.932	2.042
1		1.663	1.716	1.783	1.871	1.965	2.081
2		1.687	1.744	1.810	1.899	1.998	2.121
3		1.712	1.771	1.837	1.927	2.032	2.161
4			1.800	1.865	1.955	2.066	2.202
5				1.894	1.984	2.100	2.244
6				1.922	2.013	2.136	2.287
7					2.042	2.172	2.330
8						2.208	2.374

Basisbedrag 21 jaar = 100%		Functiegroep jeugdigen					
		II	III	IV	V	VI	VII
21 jaar = 100%		1.639	1.689	1.756	1.844	1.932	2.042
Leeftijd	%						
16	55,0%	902	929	966	1.014	1.063	1.123
16,5	60,0%	984	1.013	1.053	1.106	1.159	1.225
17	65,0%	1.066	1.098	1.141	1.199	1.256	1.327
17,5	70,0%	1.148	1.182	1.229	1.291	1.353	1.430
18	75,0%	1.230	1.267	1.317	1.383	1.449	1.532
18,5	80,0%	1.312	1.351	1.405	1.475	1.546	1.634
19	85,0%	1.394	1.436	1.492	1.567	1.643	1.736
19,5	90,0%	1.475	1.520	1.580	1.660	1.739	1.838
20	95,0%	1.557	1.605	1.668	1.752	1.836	1.940
20,5	97,5%	1.598	1.647	1.712	1.798	1.884	1.991
Minimum VT	2010	1.736					

Nieuw intredende jeugdigen kunnen voor de periode van maximaal 1 jaar worden aangenomen op 75% van het in de tabel genoemde bedrag, waarbij te allen tijde het wettelijk minimumloon dient te worden betaald.

Tabel 2011 I CAO 2009-2011

Periode 1 januari 2011 - 31 maart 2011

Loonstijging 0,75%		Functiegroep volwassenen					
Functiejaren		II	III	IV	V	VI	VII
0 (= 21 jaar)		1.652	1.702	1.769	1.858	1.947	2.058
1		1.676	1.729	1.796	1.885	1.979	2.097
2		1.699	1.757	1.823	1.913	2.013	2.137
3		1.724	1.784	1.850	1.941	2.047	2.177
4			1.813	1.879	1.970	2.081	2.218
5				1.908	1.999	2.116	2.261
6				1.936	2.028	2.152	2.304
7					2.058	2.188	2.347
8						2.225	2.392

		Functiegroep jeugdigen					
Basisbedrag		II	III	IV	V	VI	VII
21 jaar = 100%		1.652	1.702	1.769	1.858	1.947	2.058
Leeftijd	%						
16	55,0%	908	936	973	1.022	1.071	1.132
16,5	60,0%	991	1.021	1.061	1.115	1.168	1.235
17	65,0%	1.074	1.106	1.150	1.208	1.265	1.337
17,5	70,0%	1.156	1.191	1.238	1.301	1.363	1.440
18	75,0%	1.239	1.276	1.327	1.393	1.460	1.543
18,5	80,0%	1.321	1.361	1.415	1.486	1.558	1.646
19	85,0%	1.404	1.446	1.504	1.579	1.655	1.749
19,5	90,0%	1.487	1.531	1.592	1.672	1.752	1.852
20	95,0%	1.569	1.617	1.680	1.765	1.850	1.955
20,5	97,5%	1.610	1.659	1.725	1.811	1.898	2.006
Minimum VT	2011	1.758					

Nieuw intredende jeugdigen kunnen voor de periode van maximaal 1 jaar worden aangenomen op 75% van het in de tabel genoemde bedrag, waarbij te allen tijde het wettelijk minimumloon dient te worden betaald.

2. Toepassing functieschalen

Jaarlijks zal per 1 januari een extra functiejaar ("periodiek") worden toegekend totdat het maximum van de schaal zal zijn bereikt.

De werknemer die in een hogere functie wordt ingedeeld, ontvangt het naastbij gelegen hogere bedrag in de bij zijn nieuwe functiegroep behorende schaal plus één extra functiejaar ("periodiek").

3. Toeslag nieuwbouw

Voor het plaatsen van glas in de nieuwbouw wordt een toeslag uitgekeerd van 2% van het basisloon voor 0 functie-jaren. Deze toeslag wordt berekend over de daadwerkelijk aan deze werkzaamheden bestede uren.

4. 4-wekelijkse loonbetaling

Loonbetaling in 4-wekelijkse perioden is toegestaan. Er vinden dus 13 loonbetalingen plaats. Als de uitbetaling van de lonen per maand gebeurt, zorgt de werkgever dat de werknemer op of omstreeks de 26e van de lopende maand

over het salaris kan beschikken, of dat op die datum de bijschrijving op de (post)bankrekening heeft plaatsgevonden.

5. Spaarloonregeling

Werkgevers zullen de spaarloonregeling volgens de huidige fiscale wetgeving invoeren d.w.z. € 613 per jaar (niveau 2009)

6. Jubileumregeling

Werkgevers zullen de jubileumregeling volgens de huidige fiscale wetgeving invoeren, d.w.z. één extra maandloon na 25- en na 40-jarig dienstverband (stand van zaken 2009).

ARTIKEL 14 ■ BETALING BIJ WAARNEMING HOGERE FUNCTIE

1. Tijdelijke waarneming

De werknemer die meer dan 5 dagen (met een maximum van 6 maanden) een hogere functie waarneemt dan de functie waarin hij is ingedeeld, ontvangt per waargenomen dienst het volledige verschil tussen het schaaalsalaris behorend bij 0 functiejaren van de waargenomen functie en het schaaalsalaris behorend bij 0 functiejaren van de eigen functie. Deze waarnemingstoeslag zal niet worden gegeven in die gevallen dat bij de functie-indeling al rekening is gehouden met het waarnemen in de hogere functie.

2. Waarneming langer dan 6 maanden

Bij waarneming in een andere functie langer dan zes maanden, maken werkgever en werknemer afspraken over de manier waarop deze waarneming in definitieve overplaatsing kan worden omgezet.

3. Definitieve overplaatsing

Bij definitieve overplaatsing naar een hogere functie gaan de arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie in op de eerste dag van het loontijdvak dat volgt op, of samenvalt met de overplaatsing.

ARTIKEL 15 ■ WINSTUITKERING

1. Winstuitkering

De werkgever kan aan de werknemers in zijn onderneming een uitkering uit de winst uitkeren van tenminste 3 procent van het jaarloon.

2. Hoogte van de uitkering

- a.** De hoogte van de uitkering moet verband houden met de duur van de dienstbetrekking van de betrokken werknemers in het boekjaar, waarover de uitkering zal worden gedaan.
- b.** De uitkering wordt uitsluitend verstrekt aan die werknemers die tijdens het volledige betreffende boekjaar in dienst waren. Als een werknemer niet tijdens het volledige boekjaar in dienst is geweest om andere redenen dan wegens ontslag om dringende redenen (artikel 678 BW) of tijdens de proeftijd, dan heeft de werknemer recht op een uitkering naar rato van de tijd die hij in dienst is geweest.
- c.** Op de uitkering worden alle extra uitkeringen in mindering gebracht die in het betreffende jaar al zijn gegeven of nog worden gegeven, hoe die ook heten, met uitzondering van de vakantietoeslag.

3. Lagere uitkering

In geval de bedrijfsresultaten de in lid 1 bedoelde uitkering niet toelaten, zal de in artikel 4 bedoelde Vaste Commissie toestemming kunnen verlenen tot een uitkering uit de winst van minder dan 3%, indien uit een door de werkgever overlegde accountantsverklaring blijkt, dat de bedrijfsresultaten van de onderneming geen hogere uitkering toestaan.

ARTIKEL 16 ■ BETALING VAN OVERWERK EN ZON- EN FEESTDAGEN

1. Toeslag overuren

Voor overuren gelden de volgende toeslagen op het uurtarief:

- op maandag tot en met vrijdag: 50 procent
- op zaterdag, zon- en feestdagen: 100 procent

2. Compensatie / uitbetaling overuren

Zowel de gewerkte overuren als de toeslag worden in principe gecompenseerd door middel van vrije tijd. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeengekomen bedoelde compensatie geheel of gedeeltelijk in geld te verrekenen.

3. Pauzes

Pauzes buiten het dienstrooster, die nodig zijn door overwerk, worden als overwerk uitbetaald.

4. Werk op zon- en feestdagen

Voor werk op zondag en de algemeen erkende feestdagen (zie Artikel 21) wordt compensatie gegeven voor de gewerkte uren; daarnaast wordt ook de overwerktoeslag betaald.

ARTIKEL 17 ■ PLOEGDIENST EN CONSIGNATIE

1. Definitie

Van ploegendienst is sprake als het dienstrooster gaat buiten de dagvensters van 06.00 – 18.00 uur of van 07.00 – 19.00 uur.

2. Overleg

Bij wijziging of invoering van ploegendiensten voert de werkgever eerst overleg met de ondernemingsraad.

3. Toeslag

De toeslag voor een 2-ploegendienst bedraagt tenminste 12 procent en voor een 3-ploegendienst tenminste 17 procent. Deze toeslag is voor beide ploegendiensten gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.

4. Afbouwregeling

Indien een werknemer anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst dan wel naar een rooster met een lagere ploegentoeslag, zal hij gedurende de lopende maand 100% van de oude toeslag blijven ontvangen. Daarna ontvangt hij de navolgende percentages van het verschil aan ploegentoeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden:

a. indien hij 1 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

- 1 maand 75%
- 1 maand 50%
- 1 maand 25%

b. indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

- 2 maanden 75%
- 2 maanden 50%
- 2 maanden 25%

5. Consignatiedienst

Werknemers die geconsigneerd zijn (d.w.z. dat zij zich buiten hun normale dienstrooster beschikbaar moeten houden voor onvoorziene werkzaamheden), ontvangen daarvoor een toeslag per dag als volgt:

maandag tot en met vrijdag: 0,75% van het schaalsalaris
zaterdag/zondag: 1,50% van het schaalsalaris
feestdagen: 2,25% van het schaalsalaris

Bij extra opkomst geldt forfaitair 1 uur reistijd.

ARTIKEL 18 ■ VAKANTIETOESLAG

1. Hoogte; minimum

De werknemer die 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen. Als peildatum voor de vaststelling van het jaarinkomen geldt het maandloon op 1 mei van het jaar.

Over 2009 geldt voor volwassen werknemers een minimum vakantietoeslag van € 1711. Over 2010 geldt voor volwassen werknemers een minimum vakantietoeslag van € 1736. Voor jeugdige werknemers wordt de minimum vakantietoeslag afgeleid met gebruik van de percentages in artikel 13.

2. Dienstverband korter dan een jaar

Voor de werknemer die in het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen vol jaar in dienst is geweest, resp. voor de werknemer die in de loop van het jaar de dienst van de werkgever verlaat, resp. voor de werknemer die zijn contractuele arbeidsduur wijzigt in de loop van de 12 maanden waarop de vakantietoeslag betrekking heeft, wordt de vakantietoeslag naar rato berekend.

3. Tijdstip bijschrijving

Bijschrijving van de vakantietoeslag op de rekening van de werknemer moet uiterlijk in de maand mei van enig jaar plaatsvinden.

4. Arbeidsongeschiktheid

Bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid houdt de werknemer aanspraak op vakantietoeslag, tenzij de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 2 jaar. Als echter de werknemer een WAO-uitkering krijgt, brengt de werkgever de vakantietoeslag die deel is van deze uitkering in mindering op de vakantietoeslag die hij aan de werknemer moet betalen.

ARTIKEL 19 ■ VERGOEDING VOOR ONKOSTEN EN REISUREN

1. Reiskosten

De werkgever vergoedt de werknemer de reiskosten voor de afstand tussen de woning van de werknemer en het bedrijf van de werkgever, als deze afstand langs de kortste weg méér dan 10 kilometer (enkele reis) bedraagt. De vergoeding is gebaseerd op de reiskosten met openbaar vervoer, in de laagste klasse.

2. Reisuren

1a. De duur van het in lid 1. bedoelde woon-werkverkeer wordt door de werkgever vergoed, behalve de eerste 60 minuten. Dit geldt ongeacht of wordt gereisd per openbaar vervoer, eigen vervoer, of door de werkgever ter beschikking gesteld vervoer. De vergoeding is gebaseerd op het voor de werknemer geldende uurloon.

1b. Als de werknemer een auto met inzittenden bestuurt, worden ook de eerste 60 minuten vergoed.

2. Met "duur van de reis" (zie lid 2.1a.) wordt bedoeld de periode tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, en de periode tussen het vertrek van het werk naar de plaats van vertrek.

3. Voor de bepaling van de reisduur met eigen vervoer of door de werkgever ter beschikking gesteld vervoer wordt ervan uitgegaan dat met de volgende snelheden wordt gereisd:

- a.** per fiets: 15 km/uur
- b.** per fiets met hulpmotor: 25 km/uur
- c.** per tweewielig of driewielig voertuig: 40 km/uur
- d.** per auto: 50 km/uur

Bij gebruik van een twee- of driewielig motorrijtuig, dan wel een auto kan in afwijking van hetgeen hierboven is bepaald door werkgever en werknemer in onderling overleg een andere afstand per uur worden vastgelegd, zulks met inachtneming van de af te leggen route.

4. Als werk-, reis-, en rusttijd, volgens de definities in de leden 1, 2 en 3, in totaal meer dan 11 uur bedragen, wordt de normale werktijd met het meerdere verkort. De werkgever overlegt met de betrokken werknemers over de vaststelling van de tijdstippen waarop hun werk-, reis- en rusttijden beginnen en eindigen.

5. Als de werknemer vrijwillig verhuist, is de werkgever niet verplicht een hogere vergoeding te betalen voor woon-werkverkeer.

3. Bedrijfskleding

Indien en voorzover door de werkgever aan de werknemer geen bedrijfskleding en schoeisel wordt verstrekt, zal aan de werknemer een toeslag worden uitgekeerd van kosten voor werkkleding en schoeisel, waaronder wordt verstaan de aanschaf-, onderhouds- en reinigingskosten van werkkleding en schoeisel alsmede, indien geen beschermende overalls worden gedragen, de onvermijdelijke kosten veroorzaakt door beschadiging van kleding en schoeisel etc. De toeslag voor het jaar 2009 bedraagt maximaal € 23,88 per kalendermaand (resp. in 2010 maximaal € 24,12 per maand resp. in 2011 maximaal € 24,36 per maand) en zal ieder jaar worden aangepast aan het prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie.

Deze toeslag is niet van toepassing op administratief personeel.

ARTIKEL 20 ■ ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

1. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur is 40 uur per week met 13 ADV-dagen op jaarbasis, of 39 uur per week met 6,5 ADV-dagen, of 38 uur per week zonder ADV-dagen. Op zondag wordt in de regel niet gewerkt. Werknemers met principiële bezwaren kunnen niet worden verplicht tot het werken op zondag. De normale arbeidsduur per dienst is 8 uur. Het salaris is gebaseerd op een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week.

2. Opbouw ADV

Als in enig halfjaar méér wordt gewerkt dan 26 maal de gemiddelde arbeidstijd per week, dan wordt de meer gewerkte tijd gecompenseerd in vrije tijd, tot een maximum van $26 \times 2 = 52$ uur. Onder halfjaar wordt verstaan de periode januari t/m juni of juli t/m december. De gemiddelde arbeidstijd per halfjaar is 26×38 uur = 988 uur.

3. ADV bij ziekte

In geval van een aaneenschakeling van roostervrije tijd van meer dan één werkdag wordt, bij ziekte van de werknemer, deze meerdere roostervrije tijd op een later tijdstip gecompenseerd.

4. Arbeidstijdenwet

De werkgever regelt de arbeidstijden in overleg met de ondernemingsraad, de werknemers of vertegenwoordiger van de werknemers, en deelt de arbeidstijden aan het personeel mede. Daarbij worden voorgaande leden en de wettelijke bepalingen in acht genomen.

5. Overwerk

Er is sprake van overwerk indien in opdracht van de werkgever per week langer wordt gewerkt dan 40 uur per week (bij roosters met 13 ADV-dagen) resp. langer dan 39 uur (bij roosters met 6,5 ADV-dagen) resp. langer dan 38 uur (bij roosters zonder ADV) resp. langer dan 43 uur (bij piekweken).

Overwerk zal bij voorkeur geschieden op vrijwillige basis. Medewerkers met fysieke en sociale beperkingen kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

6. Maximale arbeidstijden

M.b.t. de arbeidstijden gelden de volgende maxima:

Maximale arbeidstijden

- arbeidstijd per dienst - 10 uur (in 5-dagenrooster zonder zaterdag)
- arbeidstijd per 4 weken - gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
- arbeidstijd per 13 weken - gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
- arbeidstijd per nachtdienst - 9 uur

Maximale arbeidstijden bij incidenteel overwerk

- arbeidstijd per dienst - 12 uur
- arbeidstijd per week - 60 uur
- arbeidstijd per 13 weken - gemiddeld 48 uur per week (624 uur)

Aanvullende regels bij overwerk als er sprake is van nachtdiensten

- maximale arbeidstijd per 13 weken - gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
- maximale arbeidstijd per nachtdienst -10 uur

De pauzes worden ingericht als volgt :

- arbeidstijd per dienst > 5½ uur - ½ uur pauze (op te splitsen in 2 x ¼ uur)
- arbeidstijd per dienst > 8 uur - ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
- arbeidstijd per dienst >10 uur - 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

7. Consignatiedienst

Bij consignatiedienst geldt de reistijd ook als werktijd. Als de werknemer tussen twee diensten daadwerkelijk wordt opgeroepen geldt als richtlijn de wettelijk voorgeschreven minimum rusttijd.

8. Deeltijdarbeid

1. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur. Hij dient dit verzoek ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever in te dienen.
2. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De beslissing op het verzoek om aanpassing wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld ten laatste 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen medegedeeld.
4. De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

ARTIKEL 21 ■ FEESTDAGEN

1. Algemeen erkende feestdagen

Algemeen erkende feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koninginnedag alsmede Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren (d.w.z. in 2010, 2015 etc).

2. Doorbetaling

Op de in lid 1 genoemde dagen wordt niet gewerkt. Indien toch gewerkt dient te worden vindt compensatie plaats conform artikel 16, leden 1 en 4.

ARTIKEL 22 ■ PIEKWEKEN / TIJD VOOR TIJD

1. Piekweken

De werkgever kan acht piekweken per jaar aanwijzen, met een maximum van twee per maand. In piekweken wordt 43 uur per week gewerkt, op basis van tijd voor tijd.

2. Overuren bij piekweken

Het aantal overuren is gemaximeerd op 30 uur per maand, inclusief de drie uren in de piekweken, uitgaande van een 40-urige werkweek. Het totaal aantal werkuren per maand kan maximaal 203 bedragen.

Deze maxima gelden niet voor glaszetters.

Voor chauffeurs geldt het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

3. Dagvensters en ploegendienst

Voor de toepassing van de tijd voor tijd regeling gelden als dagdiensten de diensten tussen 07.00 en 19.00 uur of tussen 06.00 en 18.00 uur. Roosters buiten dit dagvenster gelden als ploegendienst (zie artikel 18).

Bij inroostering in 6 dagen geldt voor de 6e dag (zaterdag) een dagvenster van 06.00 tot 14.00 uur.

4. Inroostering

Voor toepassing van de tijd voor tijd regeling moet de inroostering altijd 5 werkdagen van tevoren bekend worden gemaakt. Als er geen sprake is van inroostering geldt de overwerkregeling van artikel 16.

5. Tijd voor tijd regeling bij 5 werkdagen

Inroostering van meer en minder gewerkte uren gebeurt in het daaropvolgende kwartaal.

Bij inroostering in 5 werkdagen moet het aantal uren dat meer of minder gewerkt is dan de normale arbeidsduur (zie artikel 20) worden gecompenseerd zodat het halfjaarsaldo in uren op 0 uitkomt. Als het halfjaarsaldo groter is dan 0, worden deze uren uitbetaald als overwerk.

6. Extra vergoeding in vrije tijd

Daarnaast worden "tijd voor tijd" gewerkte uren voorafgaand of daarna extra in vrije tijd gecompenseerd, en wel in 10,5 minuut per flexibel gewerkt uur, ofwel 17,5 procent per flexibel gewerkt uur.

7. Tijd voor tijd regeling bij 6 werkdagen

Daarnaast geldt voor alle op zaterdag volgens rooster gewerkte uren een extra vergoeding in tijd van minstens 33,33 procent. Deze vergoeding wordt in hele dagen gecompenseerd binnen de volgende periode van 8 weken. Als compensatie voor 6 uur werken op zaterdag wordt bijvoorbeeld 8 uur vrije tijd doordeweeks toegekend.

8. Frequentie

Inroostering in 6 dagen is gemaximeerd tot 3 maal per piekperiode met een maximum van 6 maal (2x3) per jaar, waarbij op de 6e dag maximaal 6 uur wordt gewerkt.

ARTIKEL 23 ■ (VERVALLEN)

ARTIKEL 24 ■ VAKANTIERECHTEN

1. Vakantiedagen en snipperdagen

De werknemer die 12 maanden onafgebroken fulltime bij de werkgever in dienst is geweest en tijdens die periode recht op loon heeft gehad, heeft recht op 15 werkdagen aaneengesloten vakantie. Daarnaast heeft hij bij een fulltime dienstverband recht op 10 vakantiedagen die hij als zogenaamde "snipperdagen" verspreid kan opnemen, dit ter beoordeling van de werkgever. De werkgever kan maximaal vier van deze tien snipperdagen als verplichte snipperdag aanwijzen. Bij een parttime dienstverband of bij korter werken wordt het aantal vakantie c.q. snipperdagen op basis van het aantal gewerkte uren naar rato vastgesteld.

De werkgever moet de data waarop de verplichte snipperdagen zullen vallen vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar bekendmaken, in overleg met de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging. De overblijvende vrije snipperdagen worden op verzoek van en in overleg met de werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.

De werknemer kan snipper- en verlofgoeden ook opnemen in uren.

2. Kortere dan 12 maanden gewerkt

De werknemer die korter dan 12 maanden, maar langer dan één maand bij de werkgever in dienst is geweest, heeft voor elke volledige maand dat hij in dienst is recht op een evenredig deel van zijn vakantierechten per jaar.

3. Berekeningsperiode

- a. Voor de berekening van de vakantierechten geldt de periode van 1 mei t/m 30 april.
- b. Wie vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, wordt geacht dit op de 1e van die maand te hebben gedaan.
- c. Verlating van dienst of indiensttreding na de 15e van enige maand wordt geacht op de 1e van de daaropvolgende maand te hebben plaatsgevonden.

- d. Als het dienstverband minder dan een maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op een zuiver proportionele vakantie.

4. Extra vakantiedagen

- a. Een werknemer die 1 mei van enig jaar een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever heeft van 15 t/m 24 jaren, heeft vanaf dat jaar recht op 1 vakantiedag extra per jaar.
- b. Een periode van onafgebroken dienstverband van 25 t/m 34 jaar geeft de betreffende werknemer recht op 2 extra vakantiedagen per jaar.
- c. Bij een onafgebroken dienstverband van 35 jaar of meer heeft de betreffende werknemer recht op 3 extra vakantiedagen per jaar.
- d. Naast de onder a. t/m c. genoemde rechten hebben de hieronder genoemde werknemers nog recht op de volgende extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon, peildatum 30 april:

Leeftijd

50 t/m 55 jaar:	2 dagen extra
56 jaar:	4 dagen extra
57 jaar:	5 dagen extra
58 jaar:	6 dagen extra
59 jaar:	7 dagen extra
60 t/m 62 jaar:	9 dagen extra
63 jaar:	10 dagen extra
64 jaar:	11 dagen extra

Deze dagen zijn niet cumulatief.

- e. Jeugdige werknemers die op 30 april van enig jaar nog geen 18 jaar zijn, hebben recht op 5 extra vakantiedagen, met behoud van loon.

5. Wijze van opnemen

a. Aaneengesloten opnemen

De eerste 15 dagen van de vakantie moeten aaneengesloten worden opgenomen. Deze 15 aaneengesloten dagen worden bij voorkeur verleend in de periode van 1 juni tot 31 augustus van dat jaar. De werknemer en werkgever kunnen hiervan afwijken na onderling overleg, indien en voor zover de arbeidsomstandigheden van het bedrijf dit toelaten.

b. Bedrijfsvakantie

Als de werkgever in overleg met de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging een periode aanwijst waarin het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf wordt stopgezet om de werknemers een periode van aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers in die periode met vakantie gaan. De werkgever moet deze periode vaststellen en bekendmaken vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar.

c. Onvoldoende rechten

Als de onder b. beschreven stopzetting van toepassing is, maar een werknemer – met inbegrip van eventueel bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie – nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever het volgende bepalen:

- a. de werknemer gaat tijdelijk werken op een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, en/of
- b. de werknemer reserveert zoveel snipperdagen als nodig zijn om zijn vakantie tot het totaal aantal aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen, en/of
- c. de werknemer neemt vakantie in de gehele periode van stopzetting, maar haalt het aantal dagen waar hij nog geen recht op had in; hij heeft hiervoor de gelegenheid tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar. In dit geval worden de inhaaluren niet beloond.

6. Vermindering van vakantierechten

Voor elke periode waarin de werknemer niet heeft gewerkt en geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld loon, wordt de opbouw van vakantierechten met een evenredig deel verminderd. Dit is niet van toepassing als de werknemer niet heeft gewerkt vanwege:

- a. ziekte of een ongeval (met inachtneming van het gestelde in lid 14 van dit artikel), tenzij de werknemer dit opzettelijk heeft veroorzaakt;
- b. genieten van verlof dat is gebaseerd op in de huidige of vorige dienstbetrekking verworven maar niet genoten verlof;
- c. deelname – met toestemming van de werkgever – aan een door de vakvereniging van werknemers georganiseerde bijeenkomst;
- d. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- e. zwangerschap of bevalling;
- f. volgen van onderwijs, waarvoor de werkgever jeugdige werknemers krachtens de wet gelegenheid moet geven.

7. Vakantie tijdens familie- of andere omstandigheden

Als de door de werkgever aangewezen periode van aaneengesloten vakantie of vaste snipperdagen valt in een periode waarin de werknemer niet zou hebben hoeven werken, kan de werknemer deze vakantiedagen na overleg met de werkgever alsnog genieten.

Dit is aan de orde als de werknemer niet zou hebben hoeven werken wegens:

- a. overlijden van echtgeno(o)t(e) of levenspartner, kinderen, kleinkinderen, ouders, schoonouders, grootouders, zusters, broers, schoonzusters en zwagers van de werknemer;
- b. bevalling van de echtgenote of levenspartner van de werknemer;
- c. een van de redenen, genoemd onder lid 6, sub a. t/m f. van dit artikel.

8. Tijdig meedelen

Als de werknemer wegens een van de redenen genoemd in lid 7 van dit artikel verhinderd zou zijn geweest om te werken tijdens de aaneengesloten vakantie of snipperdag, gelden deze vakantie of snipperdagen niet als vakantie, als de werknemer dit redelijkerwijs vóór het begin van de vakantie had kunnen meedelen aan de werkgever.

9. Ziekte tijdens vakantie

Als de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en). Voorwaarde hiervoor is dat de behandelend arts heeft verklaard dat de ziekte de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkte dat de bedoeling van de vakantie in het geheel niet tot haar recht heeft kunnen komen.

10. Vakantiedagen/einde dienstbetrekking.

Bij het einde van de dienstbetrekking krijgt de werknemer alsnog de gelegenheid om de door hem nog niet genoten vakantie- en snipperdagen, waarop hij krachtens de vorige leden van dit artikel recht heeft, te genieten, ofwel worden deze dagen hem uitbetaald. Een en ander in goed overleg met de werkgever.

11. Vakantiedagen vorige werkgever

De werknemer kan bij de werkgever op basis van een verklaring van zijn vorige werkgever, waarin is opgenomen over welk tijdvak de werknemer bij het einde van zijn vorige arbeidsovereenkomst nog aanspraak heeft, op dat aantal vakantiedagen aanspraak maken zonder behoud van loon.

12. Berekening vakantiedagen

De vermindering van het tegoed aan vakantiedagen door genieten van vakantie- of snipperdagen geschiedt naar rato van het aantal uren dat de werknemer volgens zijn dienstrooster gewerkt zou hebben op de dag dat hij vakantie heeft.

13. Verval van de aanspraak

De aanspraak op vakantie-rechten vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

14. Opbouw vakantie-rechten bij arbeidsongeschiktheid

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid wegens ziekte niet werd verricht, vakantie-rechten op, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. In Bijlage 5 treft u een uitleg aan van de toepassing van dit artikel.

ARTIKEL 25 ■ GEOORLOFD VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON

1. Geen salaris verschuldigd

De werkgever is de werknemer geen salaris verschuldigd voor de tijd die de werknemer niet heeft gewerkt.

2. Doorbetaling

In afwijking van wat anders en overigens in artikel 628, 629, 629a BW is bepaald, geldt het volgende:

1. Bij ziekte en ongeval geldt artikel 26 van deze CAO.
2. Bij overlijdensgevallen in de familiekring van de werknemer geldt het volgende:
 - a. Doorbetaling van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of levenspartner
 - een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer.
 - b. Doorbetaling van de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie, maar - als de werknemer de begrafenis of crematie regelt - doorbetaling van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, bij overlijden van:
 - een niet onder a. genoemd eigen kind of pleegkind
 - vader, moeder, schoonvader of –moeder
 - schoonzoon of –dochter
 - broer of zuster van de werknemer
 - grootvader of –moeder van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of levenspartner van de werknemer
 - kleinkind
 - zwager of schoonzuster van de werknemer.

3. Ondertrouw en huwelijk

- a. Bij ondertrouw van de werknemer: doorbetaling van een halve dag
- b. Bij huwelijk van de werknemer: doorbetaling van twee dagen
- c. Bij huwelijk van een kind, een der ouders of schoonouders, broer of zuster, zwager of schoonzuster: doorbetaling van één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
- d. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer: doorbetaling van één dag.
- e. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: doorbetaling van één dag.

4. Bij bevalling van de echtgenote of levenspartner: doorbetaling van twee dagen.

5. Vakbondsactiviteiten

Als de werknemer wordt aangewezen als lid van de onderhandelingsdelegatie of als afgevaardigde voor het bijwonen van een CAO-commissie(CNV), landelijke en bedrijfsgroepen (FNV), congressen, of landelijke vergaderingen van de vakverenigingen, moet de werkgever maximaal vier keer per jaar toestemming verlenen om hiervoor te verzuimen, mits de arbeidsomstandigheden de afwezigheid van de werknemer toelaten. De werkgever is verplicht de eerste twee keer door te betalen.

6. Bezoek aan medicus of tandarts; wettelijke verplichting

De werkgever betaalt de werknemer door, gedurende een korte, door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, als de werknemer is verhinderd te werken:

- a. wegens een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting,
- b. wegens een noodzakelijk bezoek aan tandarts, huisarts of specialist en indien dit bezoek of deze verplichting niet in de vrije tijd kunnen worden nagekomen, of de wettelijke verplichtingen persoonlijk moeten worden nagekomen.

3. Uitzonderingen op 628 BW (doorbetaling van loon)

Met betrekking tot doorbetaling van loon is artikel 628 BW in zoverre van kracht, dat de werkgever in de volgende gevallen geen loon hoeft door te betalen:

- a. als de werknemer door de werkgever is geschorst conform een reglement dat is opgesteld door de ondernemingsraad overeenkomstig de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

- b. als er een verkorte werkweek is ingevoerd (de zgn. 0-urenweek daar onder begrepen) mits de werkgever voor die invoering een vergunning heeft verkregen zoals vereist volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen. Bovendien mag de werkgever hiervoor geen vergunning aanvragen voordat hierover tevoren overleg is gepleegd met de vakverenigingen. CAO-partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - c. als er sprake is van verlenging van een verkorte werkweek (de 0-uren week daaronder begrepen). Hierbij gelden twee extra voorwaarden:
 1. Als deze verlenging afwijkt van de oorspronkelijke vergunning wat betreft het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, moet de werkgever de hierboven onder b. van dit lid omschreven procedure volgen.
 2. Als bij de verlenging de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, moet de werkgever de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen minstens één week vóór het ingaan van de verlenging op de hoogte stellen.
Bij werktijdverkorting wordt een aanvulling op de WW-uitkering verstrekt tot 100 procent van het normale nettoloon van de werknemer.
Als deze uitkering in mindering wordt gebracht op een latere werkloosheidsuitkering, zorgt de werkgever voor compensatie hiervan.
- 4. Scholing en vorming**
De werkgever verleent faciliteiten voor scholing en vorming van jeugdige werknemers, op basis van het in Bijlage 1 van deze CAO bepaalde.
- 5.** Het loon dat in dit artikel in de onder lid 2 en 3 genoemde gevallen wordt uitbetaald, wordt berekend naar het normale loon over de laatste 6 weken, tenzij om administratieve redenen een andere termijn wordt aangehouden.
- 6. Verzorgingsverlof**
De werkgever moet zich maximaal inspannen om werknemers die geconfronteerd worden met ernstige ziekte of overlijden in familiekring tegemoet te komen op het gebied van verlof en/of werktijden.

ARTIKEL 26 ■ UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN OVERLIJDEN

1. Doorbetaling en aanvulling

a. Aanvulling eerste jaar:

Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken is de werkgever – in aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting – verplicht om vanaf de eerste dag

- gedurende de eerste twee maanden 90% van het inkomen door te betalen; respectievelijk
- gedurende de periode vanaf de derde maand t/m het einde van de 52e week 100 procent van het inkomen.

b. Aanvulling in tweede jaar

Vooropgesteld dat de medewerker zich in voldoende mate inspant om zijn reïntegratie te bevorderen, zal aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling plaatsvinden als volgt:

- gedurende de 53e t/m 104e week: tot 100% van het inkomen..

(Deze percentages gaan gelden voor iedere werknemer van wie de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004; zie tevens hieronder sub d).

c. Afspraken m.b.t. de WIA:

Na afloop van de 104e week zal de arbeidsovereenkomst worden aangepast aan de nieuwe situatie. Bij arbeidsongeschiktheid tussen 0% en 35% resp. tussen 35% en 80% zal werkgever zich maximaal inspannen om de resterende verdien capaciteit van de werknemer te benutten. Indien zulks niet binnen de onderneming mogelijk blijkt, zal d.m.v. gerichte outplacement naar mogelijkheden buiten de onderneming worden gezocht.

d. Overgangsbepalingen WAO:

Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gere-integreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste

ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO 1 april 2002 – 31 maart 2003.

2. Rechten tegenover derden

a. Geen aanspraken

De werknemer, de voormalige werknemer of hun rechthebbenden hebben geen aanspraak op de in dit artikel bedoelde uitkering, als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van feiten of omstandigheden op grond waarvan zij rechten tegenover derden kunnen laten gelden.

b. Cessie aan werkgever

Als de werknemer, de voormalige werknemer of hun rechthebbenden bovengenoemde rechten tegenover derden in verband met schade door arbeidsongeschiktheid cederen aan de werkgever, ontvangen zij alsnog de uitkeringen waarop zij krachtens dit artikel recht hebben.

c. Schadebegrip

Onder “schade” wordt in dit verband alleen de schade verstaan waarop de in dit artikel bedoelde bedragen betrekking hebben.

d. Kosten van vordering

Als de werkgever in verband met de door bovengenoemde cessie verkregen rechten een burgerrechtelijke vordering instelt, kan hij de kosten die eventueel uit een rechtsgeding voortvloeien niet verhalen op de werknemer, de voormalige werknemer of de rechthebbenden.

3. Verzekering van risico

Lid 2 van dit artikel is niet van toepassing als de werkgever het risico voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkering heeft verzekerd.

4. Uitbetaling vakantierechten

Als de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd en het dienstverband na die twee jaar wordt beëindigd, betaalt de werkgever de vakantierechten uit waarop de werknemer in die twee jaar aanspraak heeft verkregen (zie artikel 24, lid 13).

5. Overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering is gelijk aan doorbetaling van het loon tot het eind van de maand van overlijden, aangevuld met nog twee maanden loon. Dit in afwijking van de bepalingen van artikel 674 BW (dood van de werknemer).

ARTIKEL 27 ■ TERUGDRINGING ZIEKTEVERZUIM

1. Doorbetaling bij ziekte

Bij ziekte van de werknemer betaalt de werkgever het salaris door conform het bepaalde in Artikel 26 lid 1. Hierop zijn de volgende uitzonderingen mogelijk:

- a.** Bij de eerste overtreding van de controlevoorschriften geeft de werkgever de werknemer een schriftelijke waarschuwing.
- b.** Bij de tweede overtreding heeft de werkgever het recht om 1 ADV-dag of 1 dag loon in te houden.
- c.** Bij de derde overtreding heeft de werkgever het recht om 2 ADV-dagen of 2 dagen loon in te houden.

2. Maatregelen

Wanneer het bedrijf een schriftelijk bekendgemaakt verzuimbeleid hanteert dat minimaal voldoet aan en aansluit bij Bijlage 4 van deze CAO, mag de werkgever de volgende maatregelen toepassen.

- 1.** Bij veelvuldig kort verzuim (3 maal binnen 12 maanden) voert de chef met de betrokken medewerker een gesprek over diens verzuim. Hierin worden de oorzaken die vanuit het bedrijf ten grondslag liggen aan het verzuim achterhaald. Hierover worden afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd; de werknemer krijgt hiervan een exemplaar.
- 2.** Als de werknemer deze schriftelijk vastgelegde afspraken van zijn kant aantoonbaar overtreedt, heeft de werkgever het recht om 1 ADV-dag of 1 dag loon in te houden. Bij de volgende overtreding is dit 2 ADV-dagen of 2 dagen loon.

3. In geval van arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin arbeid wegens ziekte niet werd verricht, vakantierechten op, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

ARTIKEL 28 ■ OUDERENBELEID

1. De werkgever zal zich maximaal inspannen om een optimaal beleid te voeren met betrekking tot inzetbaarheid en belastbaarheid van oudere werknemers.
(zie tevens het Protocol m.b.t. Leeftijdsbewust Personeelsbeleid)
2. Werknemers die gebruik gaan maken van de (pre)pensioneringsregeling en de VUT-regeling, hebben het recht om in deeltijd te blijven werken. Daarbij mogen de totale inkomsten niet hoger zijn dan het in voltijd verdiende loon.

ARTIKEL 29 ■ PENSIOEN, PREPENSIOEN, VUT, ANW-HIAAT

Er is een stichting bedrijfstakpensioenfonds voor o.a. de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf, tevens is er een stichting voor vervroegde uittrekking (Vuvlak).

Bij het bedrijfstakpensioenfonds hebben partijen de uitvoering van de pensioenregeling, de prepensioneringsregeling en het anw-hiaat ondergebracht, en bij de stichting Vuvlak de VUT-regeling (zie de desbetreffende VUT-CAO). Deze stichtingen kennen hun eigen statuten en reglementen waarin alle regelingen zijn opgenomen (zie de nuttige adressen; zie tevens de Protocolafpraak terzake van genoemde regelingen).

De premie van de pensioenregeling wordt tussen werkgever en werknemer verdeeld in de verhouding 65% werkgever en 35% werknemer (niveau 2007).

PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO

Protocolafspraken 2009 en verder:

Verhoging pensioenpremie

In het kader van het herstelplan BPFV zijn partijen overeengekomen dat de premie per 1 januari 2010 resp. 1 januari 2011 resp. 1 januari 2012 zal worden verhoogd, en wel steeds met 1% van de pensioengrondslag. De premieverdeling blijft ongewijzigd 65% werkgever en 35% werknemer.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO hun studie naar Leeftijdsbewust Personeelsbeleid voortzetten, waarbij alle relevante aspecten voldoende aandacht moeten krijgen.

Gestreefd wordt naar een kostenneutrale uitkomst; indien toch kosten ontstaan zullen deze aan de orde moeten komen in de volgende CAO onderhandelingen.

Vakbondsactiviteiten:

Partijen hebben onderzocht welke mogelijkheden er zijn om projecten van de vakverenigingen uit te (laten) voeren binnen de voorwaarden van de STOOV-CAO. De weerslag van dit onderzoek is het volgende:

De doelstellingen van het STOOV-fonds zijn vastgelegd in statuten.

Op basis van deze statuten kunnen zowel betrokken werkgevers en werknemers als de CAO-partijen die hen vertegenwoordigen gebruik maken van de mogelijkheden van het fonds. Dit kan ondermeer door het aanvragen van projectsubsidies voor initiatieven die ten goede komen aan de branche.

Uit de statutaire doelstellingen kan het werkgebied en dus de mogelijkheden voor betrokkenen worden afgeleid.

Statutaire doelstellingen van het fonds zijn met name:

- 1.** Het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers in de vlakglasbranche teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen en de employability van de werknemers in de sector te verbeteren;
- 2.** Het ontwikkelen en organiseren van om-, her- en nascholing voor werknemers in de vlakglasbranche, alsmede het bewaken van de kwaliteit ervan;
- 3.** Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg in de vlakglasbranche, hierna te noemen: de "branche";
- 4.** Het stimuleren en subsidiëren van voorlichting over de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- 5.** Het handhaven en verbeteren van het positieve imago van de branche door middel van publiciteit in relatie tot de arbeidsvoorwaarden.
- 6.** Het verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een vakopleiding ter vervulling van vacatures in de branche;
- 7.** Het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers;
- 8.** Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg met uitzondering van CAO-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche.

■ HOOFDSTUK 2

BIJLAGEN BIJ DEZE CAO

BIJLAGE 1

A. Regeling 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 uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde loon van 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 loon 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 zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

B. Vakopleiding van jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers die een vakopleiding volgen, gericht op een binnen de onderneming c.q. bedrijfstak te vervullen functie, hebben recht op de navolgende faciliteiten.

1. Voor zover de opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de reisafstand.
2. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs moet worden gevolgd, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming al dan niet met hulp 1 ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovengenoemde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers t/m de leeftijd van 20 jaar.

BIJLAGE 2

Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk

- a. Indien een vakvereniging de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever, ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de vakvereniging met haar leden in de onderneming, daartoe de mogelijkheden verlenen. Over de vraag waaruit deze mogelijkheden moeten bestaan, alsmede over de omvang en de vorm daarvan, zal tussen de werkgever en de vakvereniging overleg worden gepleegd.
- b. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming zal de werkgever, indien de noodzaak zich daartoe voordoet, aan de vakverenigingen een bepaald aantal uren per jaar ter beschikking stellen.
- c. De vakverenigingen zullen de werkgever, indien hij daarom verzoekt, schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een functie vervullen in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf (zgn. bedrijvenwerk).
- d. De in lid c. bedoelde leden kunnen in een door de werkgever vast te stellen, daartoe geschikte bedrijfsruimte (voor zover aanwezig) buiten werktijd contacten hebben met de leden en de bezoldigde bestuurder(s) van de vakverenigingen.
- e. De in lid c. bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan door beide partijen van deze regeling worden afgeweken.
- f. Indien zulks voor een behoorlijke communicatie tussen de werknemers, bedoeld in lid c. en de leden van hun organisatie nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik worden gemaakt; alvorens hiervan gebruik gemaakt wordt, dient overleg te worden gepleegd met een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris.
- g. Indien voor één of meer leden, bedoeld in lid c. contact met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen binnen de werktijd noodzakelijk is, indien dit door bijzondere omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal (zullen) de betrokkene(n) of de bezoldigde bestuurder(s) van één of meer vakverenigingen tijdig contact opnemen met de werkgever of een daartoe door hem aangewezen functionaris.
- h. De werkgever kan niet opzeggen wegens het deelnemen aan vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteit in de arbeidstijd van de werknemer wordt verricht zonder toestemming van de werkgever.

BIJLAGE 3

Enkele artikelen uit het Burgerlijk Wetboek, waarnaar in de CAO wordt verwezen of die voor de toepassing van de CAO van belang kunnen zijn:

(NB: Partijen zijn niet verantwoordelijk voor de juistheid van de geciteerde teksten. Aan deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.)

ARTIKEL 7:627 ■ GEEN ARBEID, GEEN LOON

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

ARTIKEL 7:628 ■ GEEN ARBEID, WEL LOON

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 7:629 ■ WEL LOON BIJ ZIEKTE, ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid

- als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
 5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
 6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
 9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
 10. Voor de toepassing van de leden 1,2 en 9 worden perioden waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengegeld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
 11. Het tijdvak, bedoeld in lid 1, wordt verlengd :
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
 12. Ingeval van verlenging op grond van lid 11 kan het tijdvak, bedoeld in lid 1, niet meer dan honderdvier weken bedragen.

ARTIKEL 7:629A ■ SECOND OPINION

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, ge-

noemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhinderd van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.

2. Lid 1 geldt niet indien de verhinderd niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend arts. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

ARTIKEL 7:646 ■ GELIJKE BEHANDELING M/V

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken in die gevallen waarin het geslacht bepalend is. Daarbij is artikel 5, derde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van overeenkomstige toepassing.
3. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
5. In dit artikel wordt onder onderscheid tussen mannen en vrouwen verstaan direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft.
6. Het in lid 1 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is.
7. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
8. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.

ARTIKEL 7:647 ■ VICTIMISATIE/DISCRIMINATOIR ONTSLAG

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met artikel 646 lid 1 of wegens de om-

standigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646 lid 1 is vernietigbaar.

2. Indien de werknemer niet binnen twee maanden na de opzegging een beroep op deze vernietigingsgrond doet, vervalt zijn bevoegdheid daartoe. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.
3. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.
4. De opzegging, bedoeld in artikel 646 lid 1, maakt de werkgever niet schadelijch.

ARTIKEL 7:648 ■ ONDERSCHIED NAAR ARBEIDSDUUR

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de vorige zin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de vorige zin is vernietigbaar. Artikel 647, leden 2 en 3, is van toepassing.
2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. De opzegging, bedoeld in de eerste zin van lid 1, maakt de werkgever niet schadelijch.
4. De Commissie gelijke behandeling, genoemd in artikel 11 van de Algemene wet gelijke behandeling, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in het eerste lid. De artikelen 12, 13, 14, 15, 20, tweede lid, en 33 van de Algemene wet gelijke behandeling zijn van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 7:652 ■ PROEFTIJD BEDING

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

ARTIKEL 7:658A ■ PASSENDE ARBEID/REÏNTEGRATIE-VERSLAG*

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bij-

gesteld.

3. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd.
- * De reïntegratieverplichtingen van de werkgever staan daarnaast vermeld in artikel 8 van de Wet REA aan het eind van deze wetsartikelen.

ARTIKEL 7:667 ■ ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

ARTIKEL 7:668 ■ STILZWIJGENDE VERLENGING

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voorzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

ARTIKEL 7:668A ■ CONVERSIE BEPAALDE IN ONBEPAALEDE TIJD

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 elkaanders 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 tot standkoming 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 7:669 ■ REDEN OPZEGGING

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

ARTIKEL 7:670 ■ OPZEGVERBODEN

- 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 Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
- 2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer 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 werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
- 3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
- 4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst 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 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 de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
- 5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer 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 be-

hoeve 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 daar voor 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 als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
10. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

ARTIKEL 7:670A ■ ONTSLAGVERBODEN (TOESTEMMING KANTONRECHTER VOOR OPZEGGING)

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
 - d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

ARTIKEL 7:670B ■ UITZONDERING OP OPZEGVERBODEN VAN ARTIKEL 7:670 EN 670A

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 7 en lid 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.

3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

ARTIKEL 7:672 ■ OPZEGTERMIJN

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 tenminste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

ARTIKEL 7:674 ■ DOOD WERKNEMER

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de

overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

ARTIKEL 7:676 ■ PROEFTIJD

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

ARTIKEL 7:677 ■ ONTSLAG OP STAANDE VOET

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van die dringende reden is schadeloos.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeloos.
3. Eveneens is schadeloos de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeloos is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 7 en lid 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeloos.

De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

ARTIKEL 7:678 ■ DRINGENDE REDEN VOOR WERKGEVER

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
 - h.** blootstelt;
 - i.** wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - j.** wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - k.** wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - l.** wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - m.** 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 7:679 ■ DRINGENDE REDENEN VOOR WERKNEMER

- 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 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 voortdoring 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 een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

ARTIKEL 7:680 ■ GEFIXEERDE SCHADEVERGOEDING

- 1. De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677 lid 4, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
- 2. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 618.
- 3. Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.
- 4. Bij schriftelijke overeenkomst mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.
- 5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgesteld loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge artikel 672, noch op minder dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden.
- 6. Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
- 7. Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

ARTIKEL 7:681 ■ KENNELIJK ONREDELIJKE BEÏNDIGING

- 1. Indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, kan de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen.
- 2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
 - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
 - b. wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging;
 - c. wanneer deze geschiedt in verband met een verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 670 lid 3;
 - d. wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettelijke regeling of gebruik geldende getalsverhouding- of anciënniteitsregeling, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn;
 - e. wanneer deze geschiedt wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten.
- 3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zal onder andere kennelijk onrechtelijk geacht kunnen worden:
 - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
 - b. wanneer de gevolgen van de opzegging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de opzegging.

4. Een beding waarbij aan een van de partijen de beslissing wordt overgelaten of de arbeidsovereenkomst al of niet kennelijk onredelijk is opgezegd, is nietig.

ARTIKEL 7:682 ■ HERSTEL ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De rechter kan de werkgever die schadelijkt is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
3. De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichtingen tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.
4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op ander wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gereede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

ARTIKEL 7:685 ■ ONTBINDING

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onvervuld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheids-halve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de tweede afdeling van de derde titel van het eerste boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter, dan wel aan de kantonrechter binnen wiens rechtsgebied de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijke verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij

een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

- 9.** Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
- 10.** Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
- 11.** Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

BIJLAGE 4

VOORWAARDEN VOOR EEN GOED VERZUIMBELEID

1. Melding zieken en herstelden

Medewerkers melden zich vóór..... uur ziek en hersteld bij de eigen chef. Deze stelt de volgende vragen:

- is er sprake van een verpleegadres?
- kan ander aangepast werk verricht worden?
- hoe lang gaat het verzuim ongeveer duren?

De chef geeft de gegevens door aan een centrale persoon die registreert en de contacten onderhoudt met de Arbo-dienst. Met name over het verblijfadres mag geen onduidelijkheid bestaan!

2. Controlevoorschriften

Controle gebeurt op de dag. De werknemer dient dan thuis te zijn. Eventueel doktersbezoek e.d. dient vooraf te worden gemeld aan de werkgever. Op de dag dat de werknemer hersteld wordt geacht door de arbo-arts of -controleur, dient hij zijn taak te hervatten. Wanneer hij zichzelf niet hersteld acht, dient hij zich dezelfde dag te melden bij de bedrijfsarts en de werkgever.

Indien werknemer het niet eens is met de uitspraak van de arbo-arts of -controleur dan dient de werknemer binnen dagen een second opinion te laten uitvoeren bij

Overtreding van de controlevoorschriften hebben de sancties welke vastgesteld zijn in de CAO en in het bedrijfsreglement tot gevolg. Bij een overtreding kunnen maatregelen volgen welke leiden tot beëindiging van het dienstverband. Dit geldt ook voor het niet hervatten van de werkzaamheden bij herstel, zonder bezoek aan de Arbo-arts.

3. Begeleiding en voortgang

In overleg met de Arbodienst worden er acties ondernomen.

Minimaal geldt:

- de chef neemt één keer per week contact op met de zieke;
- na een vaste periode (bijv. twee weken) van ziekte en direct na een bedrijfsongeval volgt er een attentie van het bedrijf;
- bij regelmatig kort verzuim voert de chef na de derde keer binnen een jaar een verzuimgesprek met de betrokkene.

Hierin wordt hij/zij op zijn/haar verzuim en de storende invloed ervan aangesproken. Oorzaken vanuit het bedrijf worden achterhaald en er worden afspraken gemaakt en vastgelegd. De werknemer krijgt hiervan een exemplaar;

- met langdurig zieken wordt regelmatig op het bedrijf afgesproken voor een gesprek met de chef, dit om de hersteldrempel zo laag mogelijk te houden. Tevens wordt in overleg met de Arbodienst het reïntegratieplan vastgesteld.

4. Dossievorming

Van verzuimgesprekken en overtreding van controlevoorschriften wordt een verslag gemaakt. De werknemer ontvangt hier een kopie van(eventueel door hem ondertekend). Het aantal verzuimdagen, aantal meldingen en eventueel oorzaken van verzuim worden per werknemer geregistreerd, evenals de acties van de werkgever of de Arbodienst. Na verloop van tijd ontstaat inzicht in de eventueel bedrijfsgebonden oorzaken van het verzuim. Dit dient voor het beleid voor de volgende periode. Ter bescherming van de privacy worden dossiers bewaard op een vaste, afgesloten plaats en beheerd door één persoon.

BIJLAGE 5

VOORBEELDEN ARTIKEL 24 LID 14

Op grond van artikel 24 lid 14 van de CAO geldt dat tijdens volledige arbeidsongeschiktheid de opbouw van vakantiedagen beperkt is tot de laatste 6 maanden. Dit geldt dus voor het geval een werknemer meer dan 6 maanden ziek is (dus ook als hij bijvoorbeeld langer dan één jaar ziek is).

Indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt hij alleen over het gedeelte dat hij werkt vakantiedagen op.

Een aantal voorbeelden ter verduidelijking:

Voorbeeld 1

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en is weer beter op 1 mei (in totaal 4 maanden). De rest van het jaar is X niet ziek.

De beperking van de opbouw van vakantiedagen is hier niet van toepassing nu X korter dan 6 maanden ziek is. Opbouw vakantiedagen over het hele jaar: 25 dagen (normale opbouw).

Voorbeeld 2

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en is weer beter op 1 september (8 maanden dus). De rest van het jaar is X niet ziek.

Opbouw vakantiedagen over de ziekteperiode 1 januari – 1 september: $(25:12) \times 6$ maanden = 12,5 dagen. Dus niet over 8 maanden, maar beperkt tot 6 maanden.

Opbouw vakantiedagen over de periode 1 september tot en met 31 december: 8,3 dagen $(25:12 \times 4$ maanden)

Opbouw vakantiedagen over het hele jaar: 12,5 dagen + 8,3 dagen = 20,8 vakantiedagen.

Voorbeeld 3

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en is beter op 1 maart (2 maanden). Vervolgens wordt hij opnieuw ziek op 15 maart en is weer beter op 15 augustus (5 maanden).

Omdat er minder dan een maand verloopt tussen de 1e en 2e ziekmelding, geldt op grond van de wet dat er niet een nieuwe ziekteperiode begint te lopen, maar de ziekteperiodes moeten bij elkaar opgeteld worden. Dit betekent een ziekteperiode van 7 (2 + 5) maanden, waarbij niet over 7 maanden, maar slechts over 6 maanden vakantiedagen worden opgebouwd.

Opbouw vakantiedagen over ziekteperiodes (1 januari tot 1 maart en 15 maart tot 15 augustus): $(25:12) \times 6$ maanden = 12,5 dagen.

Opbouw vakantiedagen over de periodes 1 maart tot 15 maart en 15 augustus tot en met 31 december: 10,4 dagen $(25:12 \times 5$ maanden)

Opbouw vakantiedagen over het hele jaar: 12,5 dagen + 10,4 dagen = 22,9 vakantiedagen.

Voorbeeld 4

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en is hersteld op 1 maart (2 maanden). Vervolgens wordt hij opnieuw ziek op 1 mei en is weer hersteld op 1 oktober (5 maanden).

Omdat er meer dan een maand verloopt tussen de 1e en 2e ziekteperiode, begint er op 1 mei wel een nieuwe ziekteperiode te lopen. Het maximum van 6 maanden wordt niet bereikt (er is sprake van twee ziekteperiodes van 2 en 5 maanden), zodat er geen sprake is van beperking van de opbouw van vakantiedagen.

Opbouw vakantiedagen over het hele jaar: 25 vakantiedagen.

Voorbeeld 5

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en is weer hersteld op 1 september (8 maanden). X werkt in de bouw en in de

periode 1 juli tot en met 21 juli valt de verplichte bouwvakantie voor alle werknemers (15 vakantiedagen). Zoals we zagen in voorbeeld 2 bouwt X over 20,8 vakantiedagen op. Heeft hij aan het einde van het jaar al deze dagen nog of wordt de bouwvakantie afgetrokken en heeft X recht op 5,8 dagen (20,8 – 15)?
Antwoord: 20,8. Zonder toestemming van de werknemer kan de werkgever niet bepalen dat ziekteperioden als vakantiedagen worden aangemerkt.

Voorbeeld 6

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en is weer beter op 1 september (8 maanden dus). Met ingang van 1 september neemt hij zelf ontslag.

Zoals we al zagen in voorbeeld 2 heeft X over de ziekteperiode 12,5 vakantiedagen opgebouwd. Heeft hij bij de eindafrekening recht op uitbetaling van deze niet-opgenomen vakantiedagen?

Antwoord: Ja.

Voorbeeld 7

Werknemer X wordt ziek op 1 januari. Met ingang van 1 maart begint X weer voor halve dagen (5 middagen in de week) te werken. Met ingang van 1 mei is X weer volledig aan het werk. De rest van het jaar is X niet ziek. Indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt hij alleen over het gedeelte dat hij werkt vakantiedagen op. In het voorbeeld werkt X in de maanden maart en april 50%, zodat hij slechts voor 50% vakantiedagen opbouwt.

X is totaal 4 maanden ziek geweest (waarvan 2 gedeeltelijk), zodat voor 2 maanden volledige opbouw van vakantiedagen plaatsvindt en voor 2 maanden slechts voor 50%.

Opbouw vakantiedagen over het hele jaar:

Maanden januari en februari: $(25:12) \times 2 = 4,16$

Maanden maart en april: $(25:12) \times 2 \text{ maanden} \times 1/2 = 2,08$ vakantiedagen

Maanden mei tot en met december: $(25:12) \times 8 \text{ maanden} = 16,66$ vakantiedagen.

Totaal: $4,16 + 2,08 + 16,66 = 22,9$ dagen

Voorbeeld 8

Werknemer X wordt ziek op 1 januari. Op 1 oktober begint X weer voor halve dagen te werken (5 middagen in de week). Hij blijft ook de rest van halve dagen werken.

De eerste 9 maanden was X volledig arbeidsongeschikt. X bouwt alleen over de laatste 6 maanden van volledige arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op, dus over de maanden april tot en met september. In de periode oktober tot en met december heeft X voor 50% gewerkt en bouwt daarom ook maar voor 50% vakantiedagen op.

Opbouw over de maanden april tot en met september: $(25:12) \times 6 \text{ maanden} = 12,5$ dagen.

Opbouw over de maanden oktober, november en december: $(25:12) \times 3 \text{ maanden} : 2 = 3,1$ dagen

Opbouw vakantiedagen over het hele jaar: $12,5 + 3,1 = 15,6$ vakantiedagen.

Voorbeeld 9

Werknemer X wordt ziek op 1 januari en gaat met ingang van 1 september voor 50% op arbeidstherapeutische basis werken. Dit geldt tevens voor de rest van het jaar.

Werknemer X gaat dan wel werken met ingang van 1 september, maar omdat dit op arbeidstherapeutische basis is, wordt hij nog steeds voor 100% arbeidsongeschikt beschouwd.

Werknemer X is dus meer dan 6 maanden ziek (het hele jaar). De vakantieopbouw is beperkt tot 6 maanden, zodat hij 12,5 vakantiedagen opbouwt ($25:12 \times 50\%$)

Opbouw vakantiedagen over het hele jaar: 12,5 vakantiedagen.

BIJLAGE 6

PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP

Een medewerker heeft het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit.

Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld.

De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit 2 onderdelen of fasen:

- bezwaarfase (bij de eigen werkgever)
- beroepsfase (bij de Vaste Commissie van de CAO).

Bezwaarfase:

Voordat een werknemer bezwaar aantekent, dient hij eerst in goed overleg met zijn werkgever te trachten tot een oplossing van het geschil te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk indienen bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar, schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijk indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

Beroepsfase:

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Vaste Commissie, als bedoeld in artikel 4 van de CAO.

Deze beroepsmogelijkheid geldt zowel voor georganiseerde als niet georganiseerde werknemers.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het 'bezwaar' schriftelijk zijn aangemeld bij de Vaste Commissie. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak heeft gedaan, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn zijn aangemeld.

De Vaste Commissie zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:

- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft (ingevuld CATS-vragenformulier of functieomschrijving, waarin de inhoud van de functie voldoende duidelijk is omschreven, ondertekend door zowel functie-ervuller als werkgever);
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft medegedeeld;
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase;
- een schriftelijke motivering van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De Vaste Commissie beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. (Met andere woorden, heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van de functie te maken hebben?)

Als de Vaste Commissie het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werkgevers- en werknemersorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de Vaste Commissie worden overgenomen.

De Vaste Commissie en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen besluiten om de betrokken partijen bij de behandeling van het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting.

De Vaste Commissie doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak.
Deze uitspraak is bindend voor betrokken partijen.

■ HOOFDSTUK 3

CAO INZAKE DE STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE VLAKGLASBRANCHE

CAO

Inzake de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche

Tussen:

- a. *De Glas Branche Organisatie (GBO), gevestigd te Gouda, zijnde de werkgeversvereniging*
- b. *De CNV Bedrijvenbond, Vakgroep Steen en Glas, gevestigd te Utrecht en*
- c. *FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, elk zijnde de werknemersvereniging*

ARTIKEL 1 ■ DEFINITIES

1. Onder werkgever wordt verstaan:

- a. iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent, c.q. een afdeling daarvan, die zich uita. iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent, c.q. een afdeling daarvan, die zich uitsluitend of hoofdzakelijk bezighoudt met:
 - de groothandel in en het plaatsen van bewerkt en onbewerkt vlakglas
 - de bedrijfsmatige bewerking en verwerking van vlakglas (de productie van isolerend dubbel glas, ge-laagd glas en voorgespannen/gehard glas inbegrepen)
 - het vervaardigen van glas in metaal (geëts en gebrandschilderd glas inbegrepen)
- b. de natuurlijke of rechtspersoon die in een onderneming of een afdeling van een onderneming de groothan-del in vlakglas, het glasbewerkings- of glazeniersbedrijf als nevenbedrijf uitoefent.

2. Onder werknemer wordt verstaan:

iedere werknemer die werkt bij een werkgever als onder 1.

3. Onder Stichting wordt verstaan:

de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche (STOOV).

ARTIKEL 2 ■ WERKINGSSFEER

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers, als bedoeld in artikel 1.

ARTIKEL 3 ■ OPLEIDINGEN

1. Werknemers hebben het recht om met behoud van loon opleidingen te volgen; dit recht geldt voor het volgen van opleidingen welke noodzakelijk zijn voor de huidige dan wel de toekomstige functie van de werknemer.
2. Het in lid 1 genoemde recht geldt voor 5 scholingsdagen per kalenderjaar met dien verstande dat een in enig jaar aangevangen cursus zonder beperking mag worden afgemaakt.
3. Het volgen van een opleiding zoals bedoeld in lid 1 wordt in goed overleg tussen werkgever en werknemer geregeld; van deze opleidingen en alle andere opleidingen die de werknemer volgt op verzoek van de werkge-ver, zijn alle kosten voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 4 ■ BIJDRAGEN EN INVORDERING

1. De werkgever is jaarlijks aan de Stichting een bijdrage verschuldigd waarvan de hoogte wordt vastgesteld in het bijdragereglement van de Stichting.
2. Het bestuur van de Stichting stelt in het bijdragereglement tevens nadere regels vast betreffende de invordering van de door werkgevers verschuldigde gelden.
3. Het bijdragereglement en de statuten van de Stichting worden geacht deel uit te maken van deze CAO.

ARTIKEL 5 ■ BESTEDING DER GELDEN

1. De ter beschikking gekomen gelden worden gebruikt voor de financiering danwel subsidiëring van de volgende activiteiten:
 - Het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers in de vlakglasbranche teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen en de employability van de werknemers in de sector te verbeteren;
 - het ontwikkelen en organiseren van om-, her- en nascholing voor werknemers in de vlakglasbranche, alsmede het bewaken van de kwaliteit ervan;
 - het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg in de vlakglasbranche, hierna te noemen : de 'branche';
 - het stimuleren en subsidiëren van voorlichting over de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
 - het handhaven en verbeteren van het positieve imago van de branche door middel van publiciteit in relatie tot de arbeidsvoorwaarden;
 - het verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een vakopleiding ter vervulling van vacatures in de branche;
 - het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers;
 - het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg met uitzondering van CAO-overleg – tussen sociale partners ten behoeve – van alle werkgevers en werknemers in de branche;
 - het financieren van de beheerskosten samenhangend met de werkzaamheden van het bestuur en secretariaat van de stichting.
2. Het bestuur van de Stichting heeft nadere regels betreffende de vergoeding van cursussen vastgelegd in het financieringsreglement. Dit financieringsreglement wordt geacht deel uit te maken van deze CAO.

ARTIKEL 6 ■ AANMELDING BIJ DE STICHTING

De werkgever is verplicht zich bij de Stichting aan te melden binnen 30 dagen nadat hij werkgever in de zin van deze overeenkomst is geworden.

ARTIKEL 7 ■ WERKINGSDUUR

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor een looptijd van 24 maanden. Deze periode gaat in op 1 januari 2010 en eindigt op 31 december 2011.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege, door het verstrijken van de looptijd. Opzegging door de CAO-partijen is hiervoor niet nodig.

■ HOOFDSTUK 4

BIJDRAGEREGLEMENT VAN DE STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE VLAKGLASBRANCHE

ARTIKEL 1 ■ DEFINITIES

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Opleidings-CAO: de CAO inzake de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche.
2. Stichting: de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche (STOOV).
3. Het bestuur: het bestuur van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche (STOOV).
4. Werkgever: de werkgever zoals omschreven in de opleidings-CAO.
5. Loonsom: het totaal van de jaarsalarissen van alle bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.

ARTIKEL 2 ■ VASTSTELLING EN BETALING BIJDRAGE

1. De werkgever is per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd aan de Stichting van 0,5% van het SWW-loon (inclusief franchise)
2.
 - a. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdragen te voldoen binnen de op te nota('s) gestelde termijn.
 - b. De Stichting is bevoegd van de werkgever te vorderen dat hij op de door de Stichting te bepalen tijdstippen en tot door de Stichting te bepalen bedragen voorschotten op de verschuldigde bijdrage zal betalen.
3. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, alle gegevens te verstrekken die het bestuur nodig heeft om de door de werkgever volgens de opleidings-CAO verschuldigde bijdrage of de door de Stichting te vorderen voorschotbijdrage vast te stellen. In voorkomende gevallen kan de Stichting ter onderbouwing van de door de werkgever aangeleverde gegevens een gewaarmerkte accountantsverklaring vragen.
4. Indien de werkgever niet aan het gestelde in het vorige lid voldoet, zal het bestuur bij besluit bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.
5. De Stichting zal controle uitoefenen op naleving van alle voorwaarden van dit reglement.

ARTIKEL 3

1. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
2. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigd bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolgschuldigd volgens de wet.
3. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke intrest bedoeld in artikel 6:119 en 6:120 BW, dat geldt op de datum waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-.

ARTIKEL 4 ■ SLOTBEPALING

- 1.** In gevallen waarin toepassing van het bijdragereglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen die afwijkt van de bepalingen van dit reglement.
- 2.** In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.
- 3.** Dit bijdragereglement vormt een onafscheidelijk geheel met de statuten en de opleidings-CAO.

ARTIKEL 5 ■ INWERKINGTREDING

Dit gewijzigde bijdragereglement wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 april 2007.

NUTTIGE ADRESSEN

WERKGEVERSORGANISATIE:

Glas Branche Organisatie

Gentseweg 13
Postbus 2075
2800 BE Gouda
tel.: 0182 – 53 78 77
fax.: 0182 – 53 12 39
gbo@glasnet.nl

VAKVERENIGINGEN:

CNV BedrijvenBond Vakgroep Steen en Glas

Tiberdreef 4
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
tel.: 030 – 75 11 500
fax.: 030 – 75 11 509
info@cnv.net

Opaallaan 1190
Postbus 3025
2130 KA Hoofddorp
Tel.: 023 – 56 84 670
Fax: 023 – 56 84 979
j.koudijs@cnv.net

FNV Bondgenoten

Varroolaan 100
Postbus 9208
3506GE Utrecht
tel.: 030 – 2738222
fax: 030 – 2738223
info@bg.fnv.nl

Postbus 8696
3009AR Rotterdam
tel.: 010 – 2335000
fax: 030 – 2335215
p.janssen@bg.fnv.nl

STICHTING VUVLAK (VUT-STICHTING):

Syntrus Achmea

Postbus 9251
1006 AG Amsterdam
tel.: 020 - 607 43 37
fax.: 020 - 607 44 66

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS : **Bedrijfstakpensioenfonds Vlakglas**

Gentseweg 13
Postbus 2075
2800 BE Gouda
tel.: 0182 - 56 78 90
fax.: 0182 - 53 12 39
bpf@glasnet.nl

STOOV :

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Vlakglasbranche

Gentseweg 13
Postbus 2075
2800 BE Gouda
tel.: 0182 – 56 78 84
fax.: 0182 – 53 12 39
info@stooov.nl