

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

DE WEEFSELKWEKSECTOR

Looptijd: 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Considerans

De ondergetekenden,

Plantum NL

als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde

hebben de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten welke ingaat op 1 april 2006 en een looptijd heeft van 24 maanden en derhalve van rechtswege eindigt op 31 maart 2008.

Artikel 1Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die weefselweekactiviteiten met betrekking tot plantaardige producten uitsluitend of in hoofdzaak bedrijfsmatig uitvoert.
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer: iedere werknemer (m/v) die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en die werkzaamheden verricht als omschreven in bijlage I.
- d. gehandicapte werknemer: de werknemer als bedoeld in art. 1 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten;
- e. maand: een kalendermaand;
- f. week: tijdvak van 7 etmalen;
- g. dienstrooster: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de (groepen van) werknemers hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en/of onderbreken;
- h. schaalsalaris: het salaris opgenomen in bijlage III;

- i. uurloon : 12 maal het schaalsalaris gedeeld door de voor de werknemer geldende jaarlijkse arbeidsduur;
- j. maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder b;
- k. jaarinkomen: de som van de maandinkomens in het betreffende jaar;
- l. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de desbetreffende functiegroep tenminste het schaalsalaris bij 0 functie-jaren moet worden toegekend;
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- n. deeltijd-werknemer: de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht, korter dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming, afdeling of dienst.
- o. feestdag: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in het lustrumjaar 5 mei

Artikel 1a

Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze c.a.o. - tenzij anders vermeld - naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 1b

Uitzendkrachten

1. Aan ingeleende vakkrachten en ingeleende niet vakkrachten zal een overeenkomstig loon, een overeenkomstige arbeidsduur en overeenkomstige toeslagen worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder de c.a.o. Weefselkweek.
2. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en vaardigheden heeft dat hij als hij in dienst van werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 8 in de periodiekenschaal zou zijn ingedeeld.
3. Een uitzendkracht niet zijnde een vakkracht heeft eerst recht op een salaris conform salarisschaal A en na verloop van drie maanden heeft deze uitzendkracht recht op een salaris zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel.

Artikel 2Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, als deze actie tot doel heeft wijziging te brengen in de in deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden, tenzij het bepaalde in artikel 16 (tussentijdse wijzigingen) van toepassing is.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
4. Gehandicapte werknemers:
Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.

Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten.

In dit kader zal ook worden nagegaan welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe kunnen worden getroffen.

5. De werkgever verstrekt de gebruikelijke bedrijfskleding:
 - ten behoeve van de persoonlijke veiligheid/bescherming van de werknemer;
 - voor werkzaamheden, waarbij de kleding aan bijzondere slijtage of vervuiling onderhevig is;
 - voor werkzaamheden, waarvoor aangepast schoeisel of kleding noodzakelijk is.De werknemer zorgt voor werkkleding voor de aan zijn functie verbonden werkzaamheden, voorzover deze werkkleding niet volgens het hierboven gestelde wordt verstrekt.

6. Ongewenst gedrag
De werkgever zal een beleid voeren dat ongewenst gedrag in de onderneming bestrijdt. Dit beleid kan gerealiseerd worden door onder meer het benoemen van een mannelijke en/of een vrouwelijke vertrouwenspersoon.

7. Met inachtneming van de normale in de onderneming geldende regels zijn t.b.v. het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
 - . De werkgever zal op verzoek van de vakverenigingen zakelijke mededelingen - deze c.a.o. betreffende - op het daartoe aangewezen publicatiebord (doen) ophangen.
 - . De werkgever kan - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden, deze c.a.o. betreffende.
 - . Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging.

In geval werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de vakvereniging worden geïnformeerd.

8. Contactpersoon

De bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging is bevoegd in de ondernemingen, in overleg met de betrokken werknemers, uit hun midden een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.

Door de vakvereniging zal schriftelijk aan de werkgever worden meegedeeld wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.

De werkgever draagt er zorg voor dat de vakbondscontactpersoon niet wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

9. Werkgever zal een beleid voeren, inhoudende dat her-, bij- en omscholing zoveel mogelijk zal worden bevorderd.

10.

a. De werknemer kan per inwonend kind tussen 0 en 12 jaar een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de kosten van (buitenschoolse) kinderopvang

b. De werkgever kent een tegemoetkoming in de kosten toe:

- indien door de werknemer gebruik wordt gemaakt van een erkende kinderopvangvoorziening, dan wel een erkend gastoudergezin in Nederland;

- nadat door de werknemer de benodigde informatie en bewijsstukken aan de werkgever zijn verstrekt;

c. Een tegemoetkoming wordt niet toegekend aan de gehuwde of samenwonende werknemer waarvan de partner geen betaalde arbeid verricht

d. Een tegemoetkoming wordt uitsluitend toegekend voor die dagdelen dat de werknemer contractueel voor werkgever werkt.

e. De werkgeversbijdrage bedraagt 1/6 deel van de kosten van de kinderopvang tot het door de overheid vastgestelde fiscaal gefacilieerde maximale uurtarief.

11. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het mogelijk maken van duo-banen. De uitwerking van dit beleid is als bijlage V bij deze CAO gevoegd.

12. De werkgever is gehouden de bepalingen uit Wet Arbeid en Zorg na te leven.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen zijn verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, geen actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, tenzij het bepaalde in artikel 16 (tussentijdse wijzigingen) van toepassing is en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te bevorderen dat hun leden in dienst bij werkgever een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming als een goed werknemer te behartigen, ook als daar geen uitdrukkelijke opdracht voor is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Hieronder valt eveneens te begrijpen de verplichting buiten de voor de werknemer geldende werktijden arbeid te verrichten. De werknemer kan niet worden verplicht meer dan 125 overwerkuren per jaar te verrichten. De deeltijdwerknemer kan niet worden verplicht het totaal aantal met hem contractueel vastgestelde aantal arbeidsuren per jaar met meer dan 10% te overschrijden.
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
3. De werknemer is verplicht, indien - in bijzondere gevallen - zijn werkgever daartoe opdracht geeft, tijdelijk andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met het bedrijf van de werkgever en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn. De opgedragen werkzaamheden, bedoeld in de vorige vol zin, kunnen geen aanleiding zijn tot verlaging van het salaris van de werknemer.
4. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hij in zijn hoedanigheid van werknemer verneemt wat betreft de technische en zakelijke verworvenheden van de werkgever alsmede het bedrijf en zakelijke omstandigheden van opdrachtgevers. Deze geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van het dienstverband van kracht.
5. De werknemer mag niet arbeid voor derden in loondienst verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij hiervoor door de werkgever toestemming wordt gegeven. Van de verplichting geen arbeid voor derden in loondienst te verrichten is uitgezonderd de werknemer die zijn werk in deeltijd verricht, indien en voorzover de werknemer een

wekelijkse arbeidsduur van in totaal 40 uur niet pleegt te overschrijden. De in de vorige volzin bedoelde uitzondering geldt alleen voor te verrichten arbeid buiten de weefselkweeksector. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van inkomen gedurende maximaal 5 dagen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid als hiervoor bedoeld, verliest elke aanspraak op de in artikel 9 geregelde aanvullingen op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting en/of wettelijke uitkeringen (WAO) in geval van arbeidsongeschiktheid, tenzij voor deze arbeid toestemming is verleend door de werkgever.

6. De werknemer, die van plan is een verbintenis ten aanzien van 's landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde, zoals bedoeld in art. 670 B.W. jegens de overheid aan te gaan, heeft daarvoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die reeds voor zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is verplicht daarvan bij indiensttreding mededeling te doen.
7. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

A. Indiensttreding

1. Bij het aangaan van een dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

B. Ontslag

1. De wettelijke bepalingen inzake de beëindiging van de dienstbetrekking zijn op de aangegane dienstbetrekkingen van toepassing.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt het navolgende:
 - het einde van de dienstbetrekking moet samenvallen met het einde van de betalingsperiode;
 - de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist;
 - het bepaalde in artikel 670 lid 5 BW is voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd niet van toepassing (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen);
 - de dienstbetrekking voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

eindigt bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

Artikel 6

Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld op jaarbasis 38 uur per week.
2. Met inachtneming van het overigens in dit artikel bepaalde gelden ten aanzien van de werktijden de normen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet.
3. De werkgever zal in beginsel jaarroosters vaststellen. Wijzigingen in het dienstrooster worden ten minste 2 volle weken voor inwerkingtreding aan de werknemers bekend gemaakt.
4. Per jaar kunnen maximaal 60 zgn. flexuren worden gehanteerd met een maximum van vijf flexuren per week. Voor deeltijders zal het aantal flexuren naar rato worden toegepast.
5. De werknemer met zorgtaken voor een of meer kinderen jonger dan 13 jaar, heeft het recht om niet voor 8.00 uur met werken te beginnen, met behoud van de met werknemer overeengekomen aantal arbeidsuren voor zover die overeenkomstig lid 2 kunnen vallen binnen de arbeidsdag op dat bedrijf.
6. Arbeidsduurverkorting
De werknemer ontvangt 7,6 uur extra arbeidsduurverkorting op jaarbasis. Deze arbeidsduurverkorting kan worden geëffectueerd door middel van een (collectieve) roostervrije dag of door aanpassing van de dagelijkse of wekelijkse werktijd.

Artikel 7

Functiegroepen en Beloningsbepalingen

1. Functiegroepen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van funktiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De functieomschrijvingen zijn opgenomen in Bijlage I.
 - b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-omschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - c. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal.

De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage III.

2. Beloning

- a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van zijn salaris, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
Bij wijziging van functie en/of salarisgroep wordt aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling gedaan.
- b. De onder lid 2a van dit artikel genoemde beloning is de minimumbeloning voor een normale functieervulling in dagdienst.
- c. **Vakantietoeslag:**
De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen over het afgelopen vakantietoeslagjaar.
Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei.
Voor de werknemer van 22 jaar en ouder die gedurende het gehele vakantiejaar onafgebroken in dienst is, geldt een minimum bedrag van € 1.400,- voor de in mei uit te betalen vakantietoeslag.
De werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt tenminste een bedrag dat berekend wordt door de jeugdafleidingspercentages van de betrokken functiegroep op bovengenoemd minimum toe te passen.
De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar onafgebroken in dienst is, heeft recht op de genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
- d. **Overwerk:**
 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in artikel 6, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
 2. **Meerwerk:**
Wanneer een werknemer met een deeltijddienstbetrekking meer uren werkt dan de voor hem geldende dienstregeling aangeeft, maar blijft binnen het rooster van op basis van het artikel 6 lid 1 van een voltijdwerknemer en het in artikel 6 lid 4 naar rato bepaalde, wordt over deze meeruren een toeslag van 12 % van het maandsalaris betaald. Er is geen sprake van overwerk of meerwerk indien in overleg en met wederzijds goedvinden werkgever en werknemer hebben afgesproken dat deze uren op een ander moment (in het rooster) worden gecompenseerd (verschoven uren).
 3. Overuren worden beloond volgens onderstaande tabel:
uren op maandag tot en met vrijdag:
het uurloon + een toeslag van 35% van het uurloon
uren op zaterdagen en op feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen:
het uurloon + een toeslag van 50% van het uurloon
uren op zondag:
het uurloon + een toeslag van 100% van het uurloon.
Indien overuren worden gecompenseerd in vrije tijd, wordt uitsluitend de overwerktoeslag betaald.

4. Uitbetaling van overuren vindt uiterlijk plaats aan het eind van de maand, volgend op de maand, waarin deze overuren zijn gewerkt.

3. Initiële loonsverhoging

Per 1 juli 2006 worden de salarissen structureel met 1,5% verhoogd.

Per 1 juli 2007 worden de salarissen structureel met 1,75% verhoogd.

Artikel 8

Toepassing salarisschalen

1. Leeftijdschaal

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het schaalsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.

Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de werknemer jarig is.

2. Functiejarenschaal

a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejarenschaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.

b. Indien bij indiensttreding de werknemer de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. In de situatie dat een werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - een of meer functiejaren worden toegekend.

c. Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten danwel indiensttreding plaatsvindt, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

3. Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

a. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst wordt per datum dat de overplaatsing plaatsvindt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.

De indeling in de hogere salarisschaal geschiedt op een zodanige wijze dat het nieuwe salaris in overeenstemming wordt gebracht met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

b. De werknemer die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van die functie zijn

vereist, kan gedurende ten hoogste 3 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.

- c. Ingeval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een functiejaar één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de funktiejarenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerderevermelde redenen van een werknemer, die onder de funktiejarenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de funktiejarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag met 1% van het schaalsalaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1%, in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

c. Op grond van medische redenen

Indien op grond van medische redenen de werknemer in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in dit artikel onder lid 4 sublid b onder 2, op overeenkomstige wijze van toepassing.

5. Gehandicapte werknemer

De werkgever zal de geldelijke beloning van een gehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

6. Onvolledige funktievervulling

Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever bij de Bedrijfsvereniging dispensatie van het schaalsalaris aanvragen.

Artikel 9

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
Bij de tweede en derde ziekmelding binnen het kalenderjaar geldt de eerste dag als wachtdag.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede ziektejaar maximaal 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer de volgende aanvulling als gedeeltelijk wordt gewerkt in de eigen of een andere functie (reïntegratie):

Aanvulling tot 75% van het maandinkomen als 10% of minder van de arbeidsduur wordt gewerkt.
Aanvulling tot 85% van het maandinkomen als 10 – 50% van de arbeidsduur wordt gewerkt.
Aanvulling tot 95% van het maandinkomen als meer als 50% van de arbeidsduur wordt gewerkt.

Onder arbeidsduur wordt verstaan het contractueel overeengekomen aantal uren dat per week wordt gewerkt.
 - c. Terminaal zieke medewerkers zullen gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling ontvangen tot 100% van het maandinkomen.
 - d. Zieke werknemers die vanwege lichamelijke klachten op doktersadvies niet kunnen reïntegreren zullen, na een herbeoordeling door een tweede arts op verzoek van de

werkgever, gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling ontvangen tot 95% van het maandinkomen.

- e. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (35%-85% arbeidsongeschikt) zullen in het 3^e ziektejaar een aanvulling ontvangen op de uitkering volgens de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) tot 75% van het loon over het arbeidsongeschikte deel.
 - f. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en een eventueel in het bedrijf aanwezige gratificatieregeling.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren (punten a t/m d) of op te schorten (punt e) en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de arbodienst;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.
 6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 10

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 25 dagen.
- b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 35-, 45- of 55-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sublid a genoemde vakantie rechten, recht op 26, 27 resp. 28 vakantiedagen.
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in sub a en b genoemde vakantie rechten, met inachtneming van het bepaalde in lid 3 (Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag).

3. Berekening vakantie rechten bij indiensttreding en ontslag

Voor de berekening van de vakantie rechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

Wanneer een werknemer na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de daarop volgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel twee weken danwel indien de werknemer zulks verzoekt, drie weken aaneengesloten worden verleend.
- b. Werknemers waarvan het gezin in het buitenland woont zullen tweejaarlijks in de gelegenheid worden gesteld om hun aaneengesloten vakantie, indien zij hun vaderland bezoeken, tot maximaal 5 weken uit te breiden. De vaststelling van de duur en het tijdstip van de aaneengesloten vakantie vindt plaats in overleg met de werkgever.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt tijdig door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode juni tot en met september worden genoten.
- d. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf vanwege een collectieve vakantie stopzet dienen de betrokken werknemers de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak op te nemen, een en ander met in achtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

- e. Indien de werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de onder c bedoelde aaneengesloten collectieve vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet opgenomen maar uitbetaalde vakantie reserveert en/of
 3. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
5. Snipperdagen of -diensten
- a. De werkgever kan - met in achtneming van de Wet op de Ondernemingsraden - 3 dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen.
 - b. De werknemer kan zijn vakantie opnemen in delen van minimaal halve werkdagen, geadmistreerd in uren, waartoe hij de aanvraag minimaal een week van te voren moet indienen.
6. Niet opgenomen vakantie
- Indien de vakantie niet voor 1 april van het jaar direkt volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is opgebouwd is opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Met uitzondering van niet genoten verlofdagen boven het wettelijk minimum van 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband van 38 uur per week. Deze dagen mogen tot 5 jaar na het jaar waarin het verlofrecht is ontstaan worden opgenomen.
7. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het einde van de dienstbetrekking dient de werknemer de hem nog toekomstende vakantie op te nemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - b. Heeft de werknemer de hem toekomstende vakantie niet geheel kunnen opnemen dan zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
 - c. Te veel genoten vakantie zal worden verrekend.
8. Uitvoeringsbepaling
- De werkgever kan bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor de aaneengesloten vakantie uiterlijk één maand tevoren moet indienen.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

1. In de navolgende gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van maandinkomen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren en onder

overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/krematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van één der eigen inwonende kinderen of pleegkinderen van de werknemer;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/krematie van één zijner ouders of niet onder a, genoemde kinderen of pleegkinderen;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/krematie van grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag;
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één der eigen kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - g. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden;
 - i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende de werkelijk benodigde tijd, in redelijkheid te bepalen voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - k. Gedurende de dag van zijn verhuizing, ongeacht op wiens verzoek de verhuizing plaatsvindt.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

3. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer onbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging te beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
- Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het onbetaald verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste 5 dagen onbetaald verlof voor vakbondsvergaderingen en 5 dagen onbetaald verlof voor statutaire vergaderingen bedragen.

Artikel 12

Reiskostenvergoeding

Aan de werknemers wordt een vergoeding toegekend voor woon-werkverkeer, indien de afstand van zijn woning tot de arbeidsplaats meer dan 5 kilometer bedraagt van:

- 5 t/m 10 kilometer: € 2,00 per gewerkte dag;
- 11 t/m 15 kilometer: € 2,75 per gewerkte dag;
- 16 t/m 30 kilometer: € 3,50 per gewerkte dag.

Artikel 13

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
2. De in het vorige lid bedoelde uitkering is gelijk aan het bedrag aan loon dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;

- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzorg en met wie hij in gezinsverband leefde.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 14

Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan de deelname op grond van de toetredingsvoorwaarden verplicht is voor de werknemer van 25 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is. Uitgangspunt bij deze pensioenregeling dient te zijn dat het ouderdomspensioen voor ieder dienstjaar 1,75% van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag bedraagt, een en ander met in achtneming van de AOW-franchise, of een gelijkwaardige regeling.
Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen. Bij indiensttreding voor onbepaalde tijd verkrijgt de werknemer met terugwerkende kracht pensioen over alle dienstjaren die bij de werkgever in een dienstverband voor bepaalde tijd zijn doorgebracht.
2. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om vanaf 60 jaar vervroegd pensioen op te nemen op basis van de op dat moment opgebouwde rechten. De vaststelling van het pensioenrecht geschiedt op basis van een actuair neutrale herrekening.

Artikel 15

Afwijkingen van de c.a.o.

In een onderneming bestaande rechtens geldende arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemers in gunstige zin afwijken van bepalingen in deze overeenkomst worden door deze overeenkomst niet aangetast, zolang de arbeidsvoorwaarden in de c.a.o. dit peil niet hebben bereikt.

Artikel 16

Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende de looptijd van dit contract zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaal-economische situatie of in de loon- en prijsbeleid van de regering, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
3. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of inderdaad een wijziging van sociaal-economische aard, als in lid 3 bedoeld, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.

Artikel 17

Levensloopspaarregeling en spaarloonregeling

1. Werknemers hebben het recht om de waarde van bovenwettelijke verlofdagen en gewerkte overuren te sparen in de levensloopregeling bij het van kracht worden van de "Wet Aanpassing Fiscale Behandeling VUT/Prepensioen en Introductie Levensloopregeling" voor zover de waarde de in de wet genoemde fiscale maxima niet te boven gaat.
2. Er wordt aan alle werknemers een spaarloonregeling aangeboden. De werknemers zijn niet verplicht hieraan deel te nemen. Er kan niet gelijktijdig gespaard worden voor de spaarloonregeling en een levensloopspaarregeling.

PROTOCOL behorende bij de c.a.o. voor de Weefselkweeksector van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008

Werkgever en werknemer zullen zich maximaal inspannen om bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid van werknemer deze werknemer te reïntegreren voor het arbeidsgeschikte deel bij de werkgever of een andere werkgever. Een eventuele andere werkgever is bij voorkeur een werkgever in de weefselkweeksector.

BIJLAGE I

Funcielijst

De functieomschrijvingen zijn een combinatie van de niveautyperingen en de functie-invulling. Dat betekent dat er minimale eisen zijn gesteld aan de kennis en opleiding behorende bij de functiegroepen.

Funciegroep A

Werkzaamheden waarvoor geen specifieke scholing is vereist, waarvan de beloning conform het wettelijk minimum (jeugd)loon is, met dien verstande dat 22 jaar (voor leeftijdschaal A) als vakvolwassen leeftijd geldt. Na maximaal drie maanden vindt bevordering naar functiegroep 1 plaats.

Funciegroep 1

Algemene niveautypering: verrichten van eenvoudige werkzaamheden van herhalend karakter die met gerichte werkinstructies en onder rechtstreeks toezicht worden uitgeoefend.

Opleidings- / ervaringsniveau: geen specifieke niveau eisen gesteld, enige ervaring is vereist.

Werknemers die aantoonbaar negen maanden aansluitend op de opleidingsperiode in de weefselweekvermeerdering werkzaam zijn, worden bevorderd naar functiegroep 2.

Funciegroep 2

Algemene niveautypering: verrichten van werkzaamheden van enigszins samengesteld karakter, die met gerichte werkinstructies en niet onder voortdurend toezicht worden uitgeoefend.

Opleidings- / ervaringsniveau: geen specifieke niveaueisen gesteld, enige tot ruime ervaring is vereist alsook aanvullende handvaardigheid of inconveniëntenbereidheid. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Medewerker entkamer en medewerker keuken die aantoonbaar negen maanden aansluitend aan de opleidingsperiode in de weefselweekvermeerdering werkzaam zijn en die de werkzaamheden gedeeltelijk onder toezicht of na instructie verrichten.
- Receptioniste / Telefoniste

Funciegroep 3

Algemene niveautypering: verrichten van werkzaamheden waarvoor een bepaalde graad van (vak)kennis en / of in ruimere mate praktijkervaring is vereist.

Opleidings- / ervaringsniveau: LBO-niveau; ruime (of specifieke afdelings)ervaring is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Uitzoeker / werkvoorbereider
- (junior) Medewerker gewasspecialisten
- Medewerker administratie (LBO)

Funciegroep 4

Algemene niveautypering: verrichten van werkzaamheden waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid en die de uitvoerende werkzaamheden voor een deel zelfstandig en voor een deel onder toezicht of na instructie verrichten.

Opleidings- / ervaringsniveau: LBO-niveau met aanvullende cursussen of MBO-niveau; ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Senior uitzoeker / werkvoorbereider
- Senior assistent gewasspecialist (MBO)

- Medewerker administratie (MBO)

Functiegroep 5

Algemene niveautypering: het verrichten van werkzaamheden waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist en waarbij aanwijzingen worden gegeven bij werkzaamheden van een eenvoudig karakter en / of beperkte omvang.

Opleidings- / ervaringsniveau: MBO-niveau; ruime ervaring van vakkennis vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- (junior) Hoofd entkamer en mediumkeuken
- Productadministratie / planning
- Chauffeur (met diploma's en kennisachtergrond van weefselkweek)

Functiegroep 6

Algemene niveautypering: het verrichten van werkzaamheden waarvoor eisen worden gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist met ervaring dan wel waarbij leiding wordt gegeven bij diverse werkzaamheden.

Opleidings- / ervaringsniveau: MBO-niveau met aanvullende cursussen; ruime ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- (senior) Hoofd entkamer en mediumkeuken
- Boekhoudkundig medewerker

Functiegroep 7

Algemene niveautypering: het verrichten van werkzaamheden waarvoor eisen worden gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist met ervaring dan wel waarbij leiding wordt gegeven bij het uitvoeren en controle wordt uitgeoefend.

Opleidings- / ervaringsniveau: MBO-niveau met aanvullende cursussen / HBO-niveau. Ruime vaak specifieke ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Afdelingshoofd
- Gewasspecialist (HBO)

BIJLAGE II

Beroepsprocedure functiewaardering

1. De werknemer dient zijn bezwaar eerst schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functie-omschrijving enz.) te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming.
De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE III

Schaalsalarissen per maand per 1 juli 2006 (Euro), verhoging 1,5%.

Leeftijdsschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
17 jaar en jonger	502,70	645	737	819	895	-	-	-
18 jaar	579,05	744	847	936	1.059	-	-	-
19 jaar	668,10	871	990	1.092	1.221	1.274	1.329	1.382
20 jaar	782,65	1.026	1.146	1.247	1.367	1.427	1.488	1.548
21 jaar	922,65	1.205	1.313	1.404	1.512	1.580	1.646	1.714
22 jaar	1.081,70	1.415	1.498	1.560	1.627	1.698	1.771	1.843

Functiejarenschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
0 functie jaren	1.272,60	1.415	1.498	1.560	1.627	1.698	1.771	1.843
1 functie jaar		-	1.529	1.593	1.657	1.737	1.807	1.879
2 functie jaren		-	1.560	1.623	1.689	1.771	1.843	1.914
3 functie jaren		-	1.593	1.653	1.720	1.807	1.879	1.953
4 functie jaren		-	1.623	1.684	1.752	1.843	1.913	1.989
5 functie jaren		-	1.646	1.714	1.781	1.879	1.952	2.025
6 functie jaren		-	1.684	1.746	1.812	1.914	1.986	2.060
7 functie jaren		-	1.713	1.776	1.843	1.952	2.023	2.096

*=minimumloon 1 januari 2006

Schaalsalarissen per maand per 1 juli 2007 (Euro), verhoging 1,75%.

Leeftijdsschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
17 jaar en jonger	502,70	656	750	833	911	-	-	-
18 jaar	579,05	757	862	952	1.078	-	-	-
19 jaar	668,10	886	1.007	1.111	1.242	1.296	1.352	1.406
20 jaar	782,65	1.044	1.166	1.269	1.391	1.452	1.514	1.575
21 jaar	922,65	1.226	1.336	1.429	1.538	1.608	1.675	1.744
22 jaar	1.081,70	1.440	1.524	1.587	1.655	1.728	1.802	1.875

Funciejarenschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
0 functiejaar	1.272,60	1.440	1.524	1.587	1.655	1.728	1.802	1.875
1 functiejaar		-	1.556	1.621	1.686	1.767	1.839	1.912
2 functiejaar		-	1.587	1.651	1.719	1.802	1.875	1.947
3 functiejaar		-	1.621	1.682	1.750	1.839	1.912	1.987
4 functiejaar		-	1.651	1.713	1.783	1.875	1.946	2.024
5 functiejaar		-	1.675	1.744	1.812	1.912	1.986	2.060
6 functiejaar		-	1.713	1.777	1.844	1.947	2.021	2.096
7 functiejaar		-	1.743	1.807	1.875	1.986	2.058	2.133

*=minimumloon 1 januari 2005

BIJLAGE IV

WETSARTIKELENBURGERLIJK WETBOEKArtikel 629

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

8. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat 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.
9. Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge

van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor eerste oefening, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur wegens zwangerschap of bevalling aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. De aanspraak, bedoeld in de leden 1, onder d, 2 en 3, vervalt indien de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer eindigt alvorens de arbeid is hervat.
5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

Artikel 636

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 629b, en artikel 635, kunnen slechts met instemming van de werknemer door de werkgever worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

In afwijking van artikel 636 kan bij schriftelijke overeenkomst worden overeengekomen dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens de

reden, bedoeld in artikel 635 lid 3, als vakantiedagen worden aangemerkt, met dien verstande dat hij ten minste recht houdt op vakantie, bedoeld in artikel 634.

Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 670

1. Opzegging mag alleen geschieden tegen de dag of tegen een der dagen, bij overeenkomst of door het gebruik daarvoor aangewezen; bij gebreke van een dergelijke aanwijzing mag opzegging tegen elke dag geschieden.
2. De werkgever kan niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer.
6. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster die geschikt is om de bedongen arbeid te verrichten, niet opzeggen gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster die haar arbeid na de bevalling heeft hervat, niet opzeggen gedurende het tijdvak van zes weken na het verstrijken van de periode waarin zij recht had op ziekgeld in verband met haar bevalling.
8. 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.
9. De leden 3, 4 en 5 zijn niet toepasselijk bij een opzegging welke nodig is krachtens artikel 668 lid 3.
10. Van de leden 3 en 5 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan. Deze afwijking kan evenwel geen betrekking hebben op opzegging van werkneemsters die zwanger zijn dan wel bevallingsverlof genieten.

Artikel 671

1. De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken.
2. Deze beperking geldt niet voor zover een langere duur uit lid 2 en uit artikel 672 voortspuit.
3. Bij schriftelijk aangegane overeenkomst mag van de eerste zin van lid 1 worden afgeweken, mits de termijn van opzegging niet langer is dan zes maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan voor de werknemer. Is slechts voor een der partijen een regeling getroffen, dan geldt zij ook voor de andere; is een kortere termijn voor de werkgever bepaald dan voor de werknemer, dan geldt de langste termijn ook voor de werkgever; is een langere termijn bepaald dan geoorloofd was, dan geldt de langste geoorloofde termijn.

Artikel 672

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 671 bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft

geduurd, met dien verstande, dat uit dezen hoofde de opzeggingstermijn voor de werkgever ten hoogste 13 weken en voor de werknemer ten hoogste 6 weken zal bedragen.

2. De termijn van opzegging die krachtens lid 1 voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.
3. De termijn van opzegging voor de werkgever bedraagt ten minste drie weken ten aanzien van een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaren heeft bereikt en ten minste een jaar bij hem in dienst is geweest.
4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing ten aanzien van een werknemer die de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt.
5. Van de leden 1, 2 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsoverkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.
6. Echter mogen de in de leden 1, 2 en 3 bedoelde termijnen bij schriftelijke overkomst worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de werknemer niet langer is dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan op het dubbele van die voor de werknemer.

Artikel 673

1. Voor de toepassing van de artikelen 644, lid 2, eerste volzin en 672, lid 1 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen:
 - a. indien zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij de arbeidsovereenkomsten louter hebben betroffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen zijn geëindigd;
 - b. indien een zelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn;
 - c. in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.
2. Van lid 1 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

Artikel 674

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 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 arbeider ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen 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 blijk geven 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 675

De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, door opzegging met inachtneming van de artikelen 670, 671 en 672 te doen eindigen, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
 2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de

arbeidsovereenkomst hem oplegt;

1. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 680

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.

BIJLAGE V

De werkgever is - voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - gehouden twee werknemers die daartoe een verzoek indienen, in een duo-baan te werk te stellen.

Indien twee werknemers gezamenlijk een voltijd-functie vervullen, ontvangen zij ieder een deeltijdarbeidsovereenkomst.

Indien de arbeidsovereenkomst van één van de twee werknemers, die een duo-baan verrichten, wordt beëindigd, blijft de arbeidsovereenkomst van de andere werknemer ongewijzigd gehandhaafd. De werkgever zal de vrijkomende helft van de duo-baan opnieuw invullen. De werktijden dienen jaarlijks in onderling overleg vastgesteld te worden.