

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

DE WEEFSELKWEKSECTOR

Looptijd: 1 april 2010 tot en met 30 september 2011

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Considerans

De ondergetekenden,

Plantum NL

als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

hebben de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten welke ingaat op 1 april 2010 en een looptijd heeft van 18 maanden en derhalve van rechtswege eindigt op 30 september 2011.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die weefselkweekactiviteiten 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. schaaalaris: 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. deeltijdwerknemer: 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 CAO - 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 CAO 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.
4. Werkgevers zullen alleen gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 2

Algemene 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 CAO 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 CAO 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. Vervallen per 1 april 2010.

11. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het mogelijk maken van duobanen. 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 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 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 geen arbeid voor derden in loondienst verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voeren, tenzij hiervoor door de werkgever schriftelijk 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 zin bedoelde uitzondering geldt alleen voor te verrichten arbeid buiten de weefselweeksector. 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 loondoorbetalingverplichting 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 lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde, zoals bedoeld in art. 7:670 BW 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 7:670 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.
3. Als er bij fusie, reorganisatie of beëindiging van de onderneming sprake is van een (voorgenomen) ontslag waarbij binnen een periode van 3 maanden tenminste 20 werknemers betrokken zijn, zal de werkgever tijdig contact opnemen met de werknemersorganisaties bij deze CAO. Onderwerp van gesprek is de rechtspositie van en de sociaal economische gevolgen voor de betrokken werknemers die bij de werkgever in dienst zijn. Hierbij worden de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden in acht genomen.

Artikel 6

Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld op jaarbasis 38 uur per week.
2. Met inachtneming van het overige in dit artikel bepaalde gelden ten aanzien van de werktijden de normen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet zoals deze per 1 januari 2007 gold. Met de ondernemingsraad kunnen afspraken gemaakt worden over de toepassing van de overlegregeling volgens deze Arbeidstijdenwet. Indien geen ondernemingsraad is ingesteld zal de werkgever over de toepassing van de overlegregeling volgens deze Arbeidstijdenwet met de vakorganisatie overleg voeren. (zie Bijlage VII)
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. Onder flexuren worden verstaan uren, niet zijnde overuren of meeruren als in artikel 7 lid 2 sub d, die een werknemer langer of korter werkt dan de overeengekomen arbeidstijd per dag.
5. De werknemer met zorgtaken voor een of meer kinderen jonger dan 13 jaar, kan niet worden verplicht om voor 8.00 uur 's ochtends met werken te beginnen. Dit met behoud van de met werknemer overeengekomen aantal arbeidsuren voor zover die overeenkomstig lid 2 kunnen vallen binnen de arbeidsdag binnen het dienstrooster 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 functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De functieomschrijvingen zijn opgenomen in Bijlage I.
- b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving 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.
De vakantietoeslag voor de werknemer van 21 jaar en ouder die gedurende het gehele vakantiejaar onafgebroken in dienst is geweest, is ten minste €1.450,-.
De werknemer die de leeftijd van 21 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 januari 2011 worden de salarissen structureel met 1,25% verhoogd.

Per 1 juli 2011 worden de salarissen structureel met 0,5% 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.

Indien naar het oordeel van de werkgever een werknemer onvoldoende functioneert en de werknemer daarop in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever ten minste twee keren op is gewezen zonder dat verbetering is gekomen in het functioneren, wordt er geen periodiek toegekend. Voorwaarde voor een dergelijke sanctie is dat er in de onderneming sprake is van een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn beoordeling en de eventueel daaruit voortvloeiende sanctie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, die onderdeel uitmaakt van het systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.

- 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 dan wel 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 functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars 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 eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaars 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 functiejaarschaal, 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. WAJONG en loon

1. Een werknemer wordt gerekend tot de personeelscategorie WAJONG indien:

- hij een uitkering ontvangt in het kader van de WAJONG-regeling, dan wel hij de leeftijd van 18 jaren nog niet heeft bereikt maar als jonggehandicapte in het kader van de WAJONG kan worden aangemerkt,
 - hij een functie vervult die een productieve bijdrage levert aan de organisatie,
 - bij aanstelling de loonwaarde voor hem wordt vastgesteld door het UWV,
 - de voorziening 'persoonlijke ondersteuning' op hem van toepassing is,
 - voor hem begeleiding door een jobcoach bij eerste indiensttreding noodzakelijk is.
- Hierbij is het jobcoachprotocol van het UWV van toepassing.
2. In afwijking van hetgeen in artikel 7 en 8 is bepaald kan het bruto maandloon vastgesteld worden op het wettelijke minimumloon c.q. het bij de leeftijd behoren wettelijke minimum jeugdloon.
 3. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gedeerde loonkosten een beroep doen op de no-riskpolis van het UWV.

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 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), 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 Sociale Verzekeringswet) 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 dan 50% van de arbeidsduur wordt gewerkt.

Onder arbeidsduur wordt verstaan het contractueel overeengekomen aantal uren dat per maand wordt gewerkt. De aanvulling wordt gebaseerd op het gemiddelde gewerkte percentage van de arbeidsduur in de voorafgaande maand.
 - 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 salarisderiving 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 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sublid 2a genoemde vakantierechten, recht op 26, 27 en respectievelijk 29 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 vakantierechten, met inachtneming van het bepaalde in lid 3 (Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag).

3. Berekening vakantierechten bij indiensttreding en ontslag

Voor de berekening van de vakantierechten 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 zullen in de gelegenheid worden gesteld om hun aaneengesloten vakantie tot maximaal 5 weken uit te breiden. De vaststelling van de duur en het tijdstip van deze uitgebreide aaneengesloten vakantie vindt plaats in overleg met de werkgever. De aanvraag dient minimaal 1 jaar van te voren schriftelijk te worden gedaan.
- 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 snipperdagen opnemen in delen van minimaal halve werkdagen, geadmistreerd in uren, waartoe hij de aanvraag minimaal een week van tevoren moet indienen.

6. Niet opgenomen vakantie

Indien de vakantie niet voor 1 april van het jaar direct 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 toekomstige vakantie op te nemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- b. Heeft de werknemer de hem toekomstige 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/crematie 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/crematie van één zijner ouders of niet onder a, genoemde kinderen of pleegkinderen;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie 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 twee dagen of diensten 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 : €3,50 per gewerkte dag
- 16 kilometer of meer: €6,00 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 WAJONG en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) .

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 voorzag 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 21 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is. Uitgangspunt bij deze pensioenregeling is dat het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen minimaal 1,75% van de voor dat jaar vastgestelde pensioengrondslag (salaris minus de franchise) bedraagt. Het betreft een zogenaamde middelloonregeling.
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 actuariële neutrale herrekening.

Artikel 15

Afwijkingen van de CAO

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 CAO 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 prijspolitiek van de regering, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of inderdaad een wijziging van sociaal-economische aard, als in lid 1 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.

Artikel 18

Vakbondscontributie

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap

van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en kent aan de werknemer een onkostenvergoeding toe van een gelijk bedrag waarmee het bruto loon wordt verlaagd, een en ander conform het bepaalde in het reglement, dat is opgenomen in bijlage VI.

PROTOCOL behorende bij de CAO voor de Weefselkweeksector van 1 april 2010 tot en met 30 september 2011:

Er zal een inventarisatie plaatsvinden naar het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen bij de Weefselkweekbedrijven.

Tijdens de CAO periode zullen de effecten van de crisis op de werkgelegenheid worden onderzocht en besproken tussen sociale partners. De vakbonden zullen hiertoe het initiatief nemen.

De ontwikkeling van het personeelsbeleid in de sector zal tussen sociale partners worden besproken. De vakbonden zullen hiertoe het initiatief nemen.

BIJLAGE I

Functionelijst

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.

Functioniegroep A

Werkzaamheden waarvoor geen specifieke scholing is vereist, waarvan de beloning conform het wettelijk minimum (jeugd)loon is, met dien verstande dat 21 jaar (voor leeftijdschaal A) als vakvolwassen leeftijd geldt. Na maximaal drie maanden vindt bevordering naar functiegroep 1 plaats.

Functioniegroep 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.

Functioniegroep 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

Functioniegroep 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)

Functioniegroep 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, (bijvoorbeeld uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving 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 januari 2011 (Euro), verhoging 1,25%.

Schaalsalarissen per maand per 1 januari 2011 (Euro), verhoging 1,25%.								
Leeftijdsschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
17 jaar en jonger	52,5% WML	816	928	1027	1161	0	0	0
18 jaar	61,5% WML	956	1085	1196	1339	0	0	0
19 jaar	72,5% WML	1114	1256	1367	1499	1563	1630	1697
20 jaar	85 % WML	1320	1439	1539	1656	1732	1804	1879
21 jaar	WML	1551	1642	1710	1783	1861	1942	2020
Functiejarenschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
0 functiejaren	WML	1551	1642	1710	1783	1861	1942	2020
1 functiejaar		0	1676	1746	1817	1904	1980	2059
2 functiejaren		0	1710	1779	1852	1942	2020	2098
3 functiejaren		0	1746	1811	1886	1980	2059	2140
4 functiejaren		0	1779	1846	1921	2020	2097	2180
5 functiejaren		0	1804	1879	1953	2059	2139	2218
6 functiejaren		0	1846	1915	1987	2098	2177	2258
7 functiejaren		0	1878	1947	2020	2139	2216	2298
*= wettelijk minimumloon								

Schaalsalarissen per maand per 1 juli 2011 (Euro), verhoging 0,5%								
Leeftijdsschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
17 jaar en jonger	52,5% WML	820	933	1032	1167	0	0	0
18 jaar	61,5% WML	961	1090	1202	1345	0	0	0
19 jaar	72,5% WML	1120	1262	1374	1506	1570	1638	1705
20 jaar	85% WML	1327	1446	1547	1664	1741	1813	1888
21 jaar	WML	1559	1650	1719	1792	1870	1952	2030
Functiejaarschaal	A*	1	2	3	4	5	6	7
0 functiejaars	WML	1559	1650	1719	1792	1870	1952	2030
1 functiejaar		0	1684	1755	1826	1914	1990	2069
2 functiejaars		0	1719	1788	1861	1952	2030	2108
3 functiejaars		0	1755	1820	1895	1990	2069	2150
4 functiejaars		0	1788	1855	1931	2030	2107	2191
5 functiejaars		0	1813	1888	1963	2069	2150	2229
6 functiejaars		0	1855	1925	1997	2108	2188	2269
7 functiejaars		0	1887	1957	2030	2150	2227	2309
* = wettelijk minimumloon								

BIJLAGE IV

WETSARTIKELLEN

BURGERLIJK WETBOEK Boek 7

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken 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. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever 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 4 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 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
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, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. 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, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
 11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. 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; en
 - d. 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. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
 13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden

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 oefening en opleiding, 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 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 4. 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, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
 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.
 6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 636

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1, 4 en 5 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

1. Bij schriftelijke overeenkomst kan worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens de reden, bedoeld in artikel 635 lid 4 worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 1 als lid 2, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

Artikel 642

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

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij 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 niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel 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 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 671

Vervallen per 01-01-1999

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

Artikel 673

1. Vervallen per 01-01-1999

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 het 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 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, op te zeggen met inachtneming van de artikelen 670, 670a en 672, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer de nalatenschap van de werkgever ingevolge artikel 13 van Boek 4 wordt verdeeld, komt de bevoegdheid van de erfgenamen, bedoeld in de vorige zin, toe aan zijn echtgenoot of geregistreerde partner.

Artikel 678

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

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdurend 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 duobaan 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 duobaan verrichten, wordt beëindigd, blijft de arbeidsovereenkomst van de andere werknemer ongewijzigd gehandhaafd. De werkgever zal de vrijkomende helft van de duobaan opnieuw invullen. De werktijden dienen jaarlijks in onderling overleg vastgesteld te worden.

BIJLAGE VI

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam in de Weefselweeksector

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de in de CAO genoemde bruto looncomponenten ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponenten ingehouden bedrag, voor zover hierdoor het bruto loon niet daalt beneden het minimumloon ingevolge de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag en voorts zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op van het betreffende kalenderjaar het in lid 2 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale- en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 4 wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 door de werkgever aan de werknemer betaald.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

**DECLARATIEFORMULIER
VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN
WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer) Sofinummer:

-
- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij (naam werkgever) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
 - b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een voor werknemers werkzaam bij (Naam werkgever);
 - c. verklaart dat de kosten voor het jaar.... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in..... (jaartal): euro;
 - d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in(maand en jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
 - e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk van het betreffende kalenderjaar);
 - f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen heeft voor het bruto loon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag, het vakantiegeld en tevens gevolgen kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen.;
 - g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE VII

STANDAARD- EN OVERLEGREGELING WERKTIJDEN

Normen	Oude ATW
Maximumarbeidsijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	<p><i>Standaardnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Arbeidstijd per dienst	<p><i>Standaardnorm:</i> 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 10 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Arbeidstijd per week	<p><i>Standaardnorm:</i> 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	<p><i>Standaardnorm:</i> Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de "normale" wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	<p><i>Standaardnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 uur per dienst; • 54 uur per week; • 45 uur gemiddeld over 13 weken. <p><i>Overlegnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 13 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>

Normen	Oude ATW
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>
Tijdstip pauze in dienst	<p><i>Standaardnorm:</i> In de periode 2 uur na aanvang en 2 uur voor einde van de dienst.</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen voorschrift.</p>
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 60 uur per 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur).</p>
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> 11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).</p>
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	<p><i>Standaardnorm:</i> In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken.</p> <p><i>Overlegnorm:</i> In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).</p>
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.</p>
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> 14 uur</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)</p>
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> 48 uur</p>

Normen	Oude ATW
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	<p><i>Standaardnorm:</i> 8 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Maximumarbeidstijd per week	<p><i>Standaardnorm:</i> 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	<p><i>Standaardnorm:</i> Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de "normale" wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 uur per dienst; • 54 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken. <p><i>Overlegnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per dienst; • 60 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i> Per 13 weken maximaal 10 nachtdiensten per 4 weken én 25 nachtdiensten per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).</p>
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i> 5 (6 nachtdiensten als alle nachtdiensten voor of op 02:00 uur eindigen)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 7</p>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met nachtdiensten	Geen norm

¹ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

Normen	Oude ATW
Consignatie²	
Periode zonder consignatie	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Niet toegestaan