
CAO ZEEHAVEN IJMUIDEN NV

Looptijd
1 januari 2014 tot 1 januari 2016

Versie juni 2014

INHOUD

CAO ZEEHAVEN IJMUIDEN NV

Index

Blad

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkingsfeer	5

Hoofdstuk II

Arbeidsovereenkomst

Artikel 3	Inhoud arbeidsovereenkomst	6
Artikel 4	Begin dienstverband	6

Hoofdstuk III

Arbeidsduur, werktijden en daarmee samenhangende vergoedingen

Artikel 5	Arbeidsduur en leeftijd	7
Artikel 6	Werktijden	7
Artikel 7	Overwerk	7
Artikel 8	Inconveniënte uren	7
Artikel 9	Vuil en onaangenaam werk	8
Artikel 10	Beschikbaarheid buiten werktijd	8

Hoofdstuk IV

Salariëring

Artikel 11	Salaris	9
Artikel 12	Vakantietoeslag	9
Artikel 13	Periodieke verhoging	9
Artikel 14	Eindejaars- en éénmalige uitkering	10
Artikel 15	Waarneming hoger gesalarieerde functie	10
Artikel 16	Pensioenregeling	10

Hoofdstuk V

Vakantie en verlof

Artikel 17	Verlof	11
Artikel 18	Vakantieverlof	11/12
Artikel 19	Buitengewoon verlof	12
Artikel 20	Calamiteitenverlof	13
Artikel 21	Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof	13

Hoofdstuk VI

Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 22	Melding afwezigheid	14
Artikel 23	Betaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	14/15
Artikel 24	Uitbetaling aan derden	15
Artikel 25	Betaling wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van arbeidsovereenkomst.....	15
Artikel 26	Bijzondere voorzieningen.....	16
Artikel 27	Extra bijdrage werkgever in zorgverzekeringswet.....	16

Hoofdstuk VII

Algemene verplichtingen werknemer

Artikel 28	Algemeen	17
Artikel 29	Aanstellingskeuring	17
Artikel 30	Verhuizing.....	17
Artikel 31	Geneeskundig onderzoek	17
Artikel 32	Opleiding en scholing.....	18
Artikel 33	Nevenfuncties.....	18
Artikel 34	Geheimhouding	18
Artikel 35	Aannemingen en leveringen	18
Artikel 36	Zorg voor goederen werkgever.....	18
Artikel 37	Schadevergoeding.....	19

Hoofdstuk VIII

Algemene verplichtingen werkgever

Artikel 38	Algemeen	20
Artikel 39	Aansprakelijkheid voor schade.....	20
Artikel 40	Moederzogen.....	20
Artikel 41	Getuigschrift.....	20

Hoofdstuk IX

Vakbondsfaciliteiten

Artikel 42	Vakbondsverlof	21
------------	----------------------	----

Hoofdstuk X

Onkostenvergoedingen en overige financiële regelingen

Artikel 43	Jubileumgratificatie	22
Artikel 44	Reis- en verblijfkostenvergoeding	22
Artikel 45	Studiekosten	22
Artikel 46	Gebruik (mobiele) telefoon, internet en e-mail.....	23
Artikel 47	Dienstkleding	23
Artikel 48	Spaarloonregeling.....	23
Artikel 49	Ziektekosten	23
Artikel 50	Verhuiskostenvergoeding.....	23

Hoofdstuk XI

Regelingen bij conflicten

Artikel 51	Disciplinaire maatregelen	24
Artikel 52	Op non-actief stelling	24
Artikel 53	Bezwaar en beroep	24

Hoofdstuk XII

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 54	Beëindiging dienstverband	25
Artikel 55	Uitkering bij overlijden	25

Hoofdstuk XIII

Slotbepalingen

Artikel 56	Duur en wijziging	26
Artikel 57	Informatieverschaffing aan bonden	26

Uitvoeringsregeling A Salariëring	27/34
--	--------------

Uitvoeringsregeling B Overwerk	31
---	-----------

Uitvoeringsregeling C Toelage inconveniënte uren	32
---	-----------

Uitvoeringsregeling D Reiskostenregeling	33
---	-----------

Uitvoeringsregeling E Ouderschapsverlof	34
--	-----------

Uitvoeringsregeling F Bezwaar en beroep	35/39
--	--------------

Ondertekening CAO-partners	40
---	-----------

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Definities

Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de privaatrechtelijke organisaties volgens artikel 2, lid 1 van deze CAO.
- b. Vakvereniging: werknemersorganisatie ABVAKABO FNV.
- c. Werknemer: degene die in de zin van het BW een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan met uitzondering van de directeur.
- d. Maand: een kalendermaand.
- e. Week: een periode van 7 etmalen zoals neergelegd in het dienstrooster.
- f. Dienstrooster: een regeling waarin de werk- en rusttijden zijn aangegeven volgens een bepaalde dienstuitvoering.
- g. Normale arbeidsduur: het aantal uren van 38 gedurende welke een werknemer volgens een dienstrooster werkzaamheden verricht.
- h. BW: het Burgerlijk Wetboek.
- i. Maandinkomen: het vastgestelde bruto maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag en structureel aan het salarisbedrag toegevoegde toelagen (loon).
- j. Netto-inkomen: maandinkomen verminderd met alle door de werkgever te plegen inhoudingen.

In deze CAO gelden alle begrippen die betrekking hebben op personen die in mannelijke vorm zijn gesteld ook voor vrouwen.

Werkingsfeer

Artikel 2

1. De CAO is van toepassing op de navolgende privaatrechtelijke organisaties met rechtspersoonlijkheid:
 - a. Zeehaven IJmuiden NV te IJmuiden.
 - b. Hollandse Visveiling IJmuiden BV te IJmuiden.
 - c. Havenbedrijf IJmuiden BV te IJmuiden.
2. Van de bepalingen van de CAO mag niet worden afgeweken, tenzij in voor de werknemer gunstige zin.
3. Partijen verbinden zich volledige nakoming van deze CAO te zullen bevorderen.
4. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld vindt deze CAO en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen slechts toepassing voor zover de bepalingen daarvan niet in strijd zijn met de wettelijke bepalingen of met de daaruit voortvloeiende regelingen.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSOVEREENKOMST

Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel 3

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen één week na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of wijziging daarvan.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt:
 - a. Naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die de werkgever ten deze vertegenwoordigt(en).
 - b. Naam, voornamen, woonplaats, geboorteplaats, geboortedatum en nationaliteit van de werknemer.
 - c. De plaats(en) waar de arbeid wordt verricht.
 - d. De datum van aangaan van de arbeidsovereenkomst en van indiensttreding.
 - e. Of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan. In het laatste geval wordt uitdrukkelijk de grond daarvoor vermeld en de datum waarop de arbeidsovereenkomst afloopt.
 - f. De proeftijd in de zin van het BW artikel 652 en 676, indien een proeftijd is bedongen.
 - g. De functie van de werknemer of het soort werk dat gedaan moet worden.
 - h. De arbeidsduur en de wijze waarop de werktijden geregeld zijn.
 - i. Het aanvangssalaris en de salarisschaal.
 - j. De wederzijdse opzegtermijn, voorzover afwijkend van artikel 54, lid 1c.
 - k. De hoeveelheid vakantieverlof bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.
 - l. De van toepassingverklaring van deze CAO.
 - m. De verplichting tot verhuizing of de ontheffing daarvan.
 - n. Eventuele bijzondere bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen, die van toepassing zijn.
 - o. Eventuele verplichting tot het volgen van een opleiding of bijscholing.
 - p. Verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van de CAO.
 - q. Verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van het pensioenreglement.

Begin Dienstverband

Artikel 4

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd – al dan niet met een proeftijd van ten hoogste twee maanden, als bedoeld in artikel 7:676 van het Burgerlijk Wetboek – en wordt geregeld bij een arbeidsovereenkomst.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:
 - a. Ingeval van tijdelijke vervanging.
 - b. Indien de werkzaamheden een tijdelijk karakter dragen.
 - c. Indien de werkzaamheden door de werknemer worden verricht in het kader van een opleiding.
 - d. Teneinde te beoordelen of de werknemer voor een dienstverband voor onbepaalde tijd in aanmerking kan komen.
3. De proeftijd bij toepassing van lid 2 is maximaal 1 maand.

HOOFDSTUK III

ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DAARMEE SAMENHANGENDE VERGOEDINGEN

Arbeidsduur en leeftijd

Artikel 5

1. De werknemer die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, heeft recht op een werktijdreductie van een half uur per dag; voor een werknemer van 62 jaar of ouder geldt een werktijdreductie van één uur per dag. De werktijdreductie geldt voor een volledig dienstverband en met behoud van het volledige salaris.
2. De wijze waarop de reductie wordt opgenomen, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

Werktijden

Artikel 6

1. De werktijden van de werknemer worden met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk en het bepaalde in of krachtens wettelijke bepalingen, door de werkgever vastgesteld.
2. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 8 uur per dag en, rekening houdende met 2 uur arbeidsduurverkorting (ADV) 38 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
3. Van de voor de werknemer vastgestelde werktijden kan slechts worden afgeweken indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt en mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer voldoende ononderbroken rusttijd geniet.

Overwerk

Artikel 7

1. Overwerk is de arbeid die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht boven de voor hem geldende werktijden.
2. De vergoeding voor overwerk wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling B Overwerk.

Inconveniënte uren

Artikel 8

1. Inconveniënte uren zijn de uren waarin de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, indien de uren vallen op:
 - a. Maandag tot en met vrijdag vòòr 08.00 uur en vanaf 18.00 uur.
 - b. Zaterdag.
 - c. Zon- en feestdagen.
2. De vergoeding voor het verrichten van werkzaamheden gedurende inconveniënte uren wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C Toelage inconveniënte uren.

Vuil en onaangenaam werk

Artikel 9

Werknemers in door de directie aan te wijzen functies komen in aanmerking voor een maandelijkse toeslag voor vuil en onaangenaam werk. De hoogte van deze toeslag bedraagt € 56,51 bruto.

Beschikbaarheid buiten werktijd

Artikel 10

1. De beschikbaarheidtoeslag bedraagt ingaande 1 april 2001:

- a. Indien de verplichting onregelmatig wordt opgelegd: € 10,10 bruto voor elke dag, voor welke de verplichting is opgelegd, met dien verstande, dat de toeslag zal worden verhoogd met 50% respectievelijk 100%, indien de verplichting is opgelegd voor de zaterdag respectievelijk de zondag en de dagen, genoemd in artikel 17, lid 1 van de CAO.
 - b. 1,7% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de zes weken, met een minimum van € 61,93 bruto per maand.
 - c. 2% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de vijf weken, met een minimum van € 71,60 bruto per maand.
 - d. 2,7% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in vier weken, met een minimum van € 85,88 bruto per maand.
 - e. 3,75% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de drie weken, met een minimum van € 100,18 bruto per maand.
 - f. 4,5% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende twee weken in de vijf weken, met een minimum van € 114,52 bruto per maand.
 - g. 5,9% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de twee weken, met een minimum van € 128,78 bruto per maand.
 - h. 8% van het salaris (maximaal over het hoogste schaalbedrag van salarisschaal A van de CAO) indien de verplichting is opgelegd voor elke maand dat de beschikbaarheid wordt vereist voor gladheidbestrijding.
2. Indien de werknemer als gevolg van de hem opgelegde verplichting werkzaamheden moet verrichten buiten het gewone werkrooster, zullen deze werkzaamheden, voor zover de werknemer voor een overwerkbeloning in aanmerking komt, als overwerk worden betaald.
3. Indien de verplichting gedurende minder dan een dagdeel (4 uur) wordt opgelegd, wordt het bepaalde in de artikelen 1 en 2 naar evenredigheid berekend.

HOOFDSTUK IV SALARIËRING

Salaris

Artikel 11

1. Het salaris van de werknemer wordt bepaald door de aard en het niveau van zijn functie, volgens Uitvoeringsregeling A Salariering.
2. De werkgever deelt zo spoedig mogelijk wijziging van de salarisschaal en het salaris aan de werknemer mee.
3. De betaling van het salaris vindt plaats op of omstreeks de 23e van de maand.
4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.

Vakantietoelage

Artikel 12

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoelage van 8% voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris vermeerderd met structurele toeslagen dan wel een uitkering krachtens artikel 23 heeft genoten.
 2. De vakantietoelage wordt éénmaal per jaar berekend over een tijdvak van 12 maanden, dat aanvangt op 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats met de salarisbetaling over de maand mei van het desbetreffende jaar.
- Bij ontslag of indiensttreding vòòr afloop resp. na begin van de periode waarover de vakantietoelage wordt betaald, vindt de uitbetaling plaats over het gedeelte van de periode dat de werknemer in dienst was.

Periodieke verhoging

Artikel 13

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodiek tot het maximum van de salarisschaal.
2. De periodieke verhogingen binnen salarisschalen gaan in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer:
 - in dienst trad;
 - bevorderd werd;
 - dan wel op de periodiekdatum van de oude functie

Eindejaars-, winst- en éénmalige uitkering

Artikel 14

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris vermeerderd met structurele toeslagen, inclusief vakantietoeslag, dan wel een uitkering krachtens artikel 23 heeft genoten. De eindejaarsuitkering bedraagt het niveau van een dertiende maand (8,33%).
2. De opbouw van de eindejaarsuitkering wordt maandelijks berekend. De uitbetaling vindt plaats met de salarisbetaling over de maand december van het betreffende kalenderjaar.
3. Over het jaar 2014 en 2015 wordt een éénmalige bruto uitkering (niet pensioengevend) verstrekt van € 350. De uitkering wordt betaalbaar gesteld in november.
4. Structurele resultaatafhankelijke uitkering gehanteerd onder de volgende condities:
 - De uitkering wordt pas actief bij het behalen van de omzet op de Hollandse Visveiling IJmuiden BV en het behalen van de inkomsten uit havengelden bij het Havenbedrijf IJmuiden BV, zoals opgenomen in de begroting voor dat jaar.
 - De solvabiliteit (eigen vermogen in een percentage van het vreemd vermogen) van de onderneming is hoger dan 30%.

Bij het behalen van de genoemde omzetten en het voldoen aan de solvabiliteitseis, zal de volgende sleutel van toepassing zijn:

- Indien het bedrijfsresultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening ligt tussen € 350.000 en € 500.000 dan volgt een bruto uitkering van € 350.
- Indien het bedrijfsresultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening hoger is dan € 500.001 dan volgt een bruto uitkering van € 500.

De uitkering wordt betaalbaar gesteld na vaststelling van de Jaarrekening in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in de maand volgend op deze vergadering,

Waarneming hoger gesalarieerde functie

Artikel 15

1. De werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger bezoldigde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, ontvangt op het tijdstip dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd een toelage.
2. De toelage in het vorige lid wordt afhankelijk van de mate van volledigheid van de waarneming - ter vaststelling door de werkgever - bepaald op 50, 75 dan wel 100% van het verschil tussen het salaris van de werknemer en van het salaris van de waargenomen functie.
3. De werknemer, voor wie het onderdeel is van de eigen functie als plaatsvervanger op te treden van degene wiens functie moet worden waargenomen, ontvangt bij volledige waarneming geen toelage.

Pensioenregeling

Artikel 16

- a. De werkgever heeft een pensioenregeling ten behoeve van zijn werknemers getroffen welke gelijklopend is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- b. De werknemer, die voor 10 april 1989 een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan, ontvangt een niet pensioengevende compensatie van 3% (bruto) en een pensioengevende compensatie van 3% (bruto).
- c. De werknemer, die na 10 april 1989 een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan, ontvangt een pensioengevende compensatie van 3% (bruto).

HOOFDSTUK V VAKANTIE EN VERLOF

Verlof

Artikel 17

1. Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, evenals op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag en andere als zodanig door de rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.
2. Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken met betrekking tot werknemers die arbeid verrichten in doorlopende roosterdiensten, zoals bedoeld in artikel 8.
3. Indien de werknemer op een dag als bedoeld in het tweede lid, arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, op die dag volgens rooster vrij is of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot het verrichten van arbeid is gehouden, geniet hij dit verlof op een andere hele onderscheidenlijk halve dag, al naar gelang hij op eerdergenoemde dag gedurende langer dan 4 uur onderscheidenlijk gedurende 4 uur of korter arbeid heeft verricht dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, volgens rooster vrij is geweest of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot het verrichten van arbeid was gehouden.
4. Met inachtneming van het gestelde in lid 2 van dit artikel bedraagt het aantal vrij opneembare ADV-dagen 12 dagen per kalenderjaar, voor diegenen die in 40-urige roosterdienst werken.
5. Naast lid 5 zullen per kalenderjaar 2 verlofdagen worden aangewezen.
 - 6a. Per kalenderjaar mogen maximaal 10 dagen vakantieverlof worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.
 - 6b. In overleg met de werkgever kan van deze 10-dagengrens worden afgeweken. Deze afwijking dient dan wel van tevoren te zijn overeengekomen en schriftelijk te zijn vastgelegd.

Vakantieverlof

Artikel 18

1. De werknemer heeft in elk kalenderjaar recht op 24 dagen vakantieverlof met behoud van salaris.
2. De duur van het vakantieverlof wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd conform de volgende tabel:

<u>Leeftijd</u>	<u>Verhoging</u>
20 jaar en jonger	2 dagen
30 tot en met 39 jaar	1 dag
40 tot en met 44 jaar	2 dagen
45 tot en met 49 jaar	3 dagen
50 tot en met 54 jaar	4 dagen
55 jaar en ouder	5 dagen

3. De werknemer die gedurende een gedeelte van een kalenderjaar in dienst is of geen volledig dienstverband heeft, heeft naar evenredigheid aanspraak op dagen vakantieverlof. De aanspraak wordt afgerond op hele dagen.
4. Verleend vakantieverlof kan worden ingetrokken wanneer dit wegens dringende redenen noodzakelijk is. In dat geval wordt een dag waarop de werknemer slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten, niet als vakantiedag aangemerkt. Indien de werknemer door intrekking van vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze vergoed.

5. Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt en de ziekte komt vast te staan op een door de werkgever te bepalen wijze worden de dagen gedurende welke hij ziek was niet als vakantie aangemerkt.

Buitengewoon verlof

Artikel 19

1. Tenzij het bedrijfsbelang van de werkgever zich daartegen verzet, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris voor de navolgende gebeurtenissen mits deze zich voordoen in werktijd:

- a. Voor uitoefening van het kiesrecht of het nakomen van een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.
- b. Bij verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar.
- c. Bij zijn ondertrouw: 1 dag.
- d. Bij zijn huwelijk: 4 dagen. Het geregistreerde partnerschap (bij burgerlijke stand of notaris) wordt gelijkgesteld aan het huwelijk.
- e. Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag.
- f. Bij bevalling van zijn echtgenote: 4 dagen.
- g. Bij zijn 12½, 25- en 40-jarig dienst- of huwelijks jubileum: 1 dag.
- h. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders op de dag waarop dit jubileum wordt gevierd: 1 dag.
- i. Bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij die van zijn echtgenote, kinderen of stiefkinderen: 1 dag.
- j. Voor het afleggen van examens ter verkrijging van een diploma, waarvan het bezit naar het oordeel van de werkgever mede het bedrijfsbelang wordt gediend.

2. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris bij het overlijden van bloed- en aanverwanten:

- a. 4 dagen bij overlijden van zijn echtgenoot, echtgenote, ouders, pleeg-, stief- en schoonouders, kinderen, pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen.
- b. 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad en ten hoogste 1 dag bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad.

Dit verlof dient te worden opgenomen tussen de datum van overlijden en de dag na de begrafenis. Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis en/of de nalatenschap, dan wordt hem verlof voor ten hoogste 4 dagen verleend.

3. Op verzoek kan aan de werknemer buitengewoon verlof worden verleend in die gevallen waar in door de werkgever wordt beoordeeld dat daartoe termen bestaan.

Dit verlof wordt verleend al dan niet met behoud van het gehele of gedeeltelijke loon, al dan niet onder voorwaarden.

Tegen de door de werkgever genomen beslissing als bedoeld in dit lid, kan de werknemer bezwaar indienen.

Calamiteitenverlof

Artikel 20

1. Bij ernstige ziekte van zijn echtgenoot, echtgenote, ouders, pleeg-, stief- en schoonouders, kinderen, pleeg-, stief- en aangetrouwde kinderen heeft de werknemer recht op door de werkgever te bepalen calamiteitenverlof met behoud van salaris.

2. De werknemer brengt de werkgever zo spoedig mogelijk van de calamiteit op de hoogte, daarbij aangevend een indicatie van de benodigde tijd.

Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof

Artikel 21

1. De werkneemster heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De vaststelling van het aantal weken verlof voor en na – blijkens een schriftelijke verklaring van een geneeskundige - de vermoedelijke datum van de bevalling geschiedt in overleg met de werkgever, met dien verstande dat tenminste vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling het zwangerschapsverlof ingaat.
2. Indien de werkneemster arbeidsongeschikt wordt voor het begin van het zwangerschapsverlof, wordt dit verlof geacht te zijn ingegaan bij het begin van die arbeidsongeschiktheid doch tot een maximum van zes weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling.
3. De werknemer heeft, onverminderd het bepaalde in artikel 644 BW recht op betaald ouderschapsverlof volgens de bepalingen van Uitvoeringsregeling E Ouderschapsverlof.

HOOFDSTUK VI VOORZIENINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Melding afwezigheid

Artikel 22

Indien een werknemer verhinderd is wegens ziekte of andere oorzaak zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze.

Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn dient hij de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Betaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 23

1. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - met uitsluiting (voorzover is toegestaan) van het bepaalde in artikel 629 BW - de bepalingen van de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

2a. Voor de uitvoering van deze wet, zal de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) letterlijk gevolgd worden.

Dit betekent dat de werkgever een uitkering verstrekt gedurende maximaal 2 jaar aan de werknemer- met een dienstverband van ten minste 2 maanden als bedoeld in artikel 652 en 676 BW- die de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte, volledige arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verhinderd was.

In het eerste ziektejaar zal de uitkering 100% zijn en in het tweede ziektejaar 70%.

2b. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van bovengenoemde perioden van in totaal maximaal twee jaar aanvulling.

3. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:

- a. Geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen.
- b. Misbruik maken van deze voorzieningen.
- c. De controlevoorschriften overtreden.

5. Indien de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden zal de in lid 2 bedoelde aanvulling worden verstrekt in de vorm van een voorschot. Met inachtneming van een gedeelte van de vordering welke de werknemer verplicht zou zijn over te dragen aan de bedrijfsvereniging, is de werknemer gehouden het eventuele restant van de vordering over te dragen aan de werkgever, voor zover dit restant de in lid 2 bedoelde aanvulling niet overschrijdt. Voor zover de in deze alinea bedoelde vordering door de werknemer niet wordt opgeëist vervalt het recht op verdere voorschotten en zullen de reeds door de werknemer ontvangen voorschotten aan de werkgever moeten worden terugbetaald.

6. Op het in dit artikel bedoelde loon wordt in mindering gebracht de uitkering krachtens een wettelijke verzekering, die is toegekend op grond van dezelfde arbeidsongeschiktheid.
7. Het vorige lid vindt geen toepassing indien de uitkering krachtens wettelijke verzekering wordt genoten uit een andere betrekking die gelijktijdig is vervuld met de functie bij de werkgever, voor zover die uitkering is berekend naar de inkomsten uit die andere betrekking.
8. De aanspraak op loondoorbetaling of aanvulling als bedoeld in lid 2 van dit artikel vervalt:
- a. Indien de werknemer zonder voldoende gronden
 - nalaat zich te onderwerpen aan een onderzoek door een geneeskundige van de bedrijfsvereniging of arbodienst;
 - nalaat de daarbij gegeven voorschriften tot zijn herstel op te volgen;
 - zich schuldig maakt aan gedragingen die zijn genezing belemmeren.
 - b. Als werknemer tijdens de verhindering voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit door een door de geneeskundige als bedoeld onder a. in het belang van zijn genezing wordt geacht.
 - c. Als werknemer in gebreke blijft op het door vorenbedoelde geneeskundige bepaalde tijdstip en in de door deze bepaalde mate zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels opgekomen en door die geneeskundige als geldig erkende reden heeft opgegeven.

Uitbetaling aan derden

Artikel 24

In de gevallen bedoeld in artikel 23, lid 8 kan de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden bepalen dat het bedrag van het niet uitbetaalde loon geheel of ten dele aan anderen dan de werknemer zal worden uitbetaald.

Voor zover van de bevoegdheid geen gebruik is gemaakt, wordt het ingehouden loon alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de bedrijfsvereniging te zijner gunste heeft beslist.

Betaling wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van arbeidsovereenkomst

Artikel 25

1. De gewezen werknemer die binnen een maand na het tijdstip van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, ontvangt mits hij gedurende ten minste twee maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaande in dienst is geweest - gedurende zijn arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk tot één jaar na de aanvang daarvan - zijn laatstelijk genoten loon.

Dit lid vindt geen toepassing op hem die na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een andere betrekking heeft aanvaard waarin aanspraak op loon dan wel op een uitkering krachtens de Ziektewet bestaat.

2. Indien de gewezen werknemer binnen een tijdvak van 30 kalenderdagen nadat betaling van zijn laatstelijk genoten loon als bedoeld in het vorige lid is gestaakt in verband met zijn herstel, wederom wegens arbeidsongeschiktheid een naar aard en omvang soortgelijke functie niet kan vervullen, wordt de opnieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de betaling hervat. De termijn als bedoeld in het eerste lid wordt hierbij niet overschreden.

3. Na het overlijden van de gewezen werknemer die ingevolge dit artikel op de dag van zijn overlijden in het genot was van zijn laatstelijk genoten loon, wordt aan de in artikel 55 bedoelde nagelaten betrekkingen en met overeenkomstige toepassing van dat artikel een bedrag uitgekeerd, gelijk aan dat laatstelijk genoten loon of die uitkering over een tijdvak van 3 maanden.

Bijzondere voorzieningen

Artikel 26

1. In geval van ziekte welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de door de werknemer verrichte werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Aan de gewezen werknemer die in het genot is van een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen kan, indien na ingewonnen advies van een door de werkgever aangewezen onafhankelijke geneeskundige blijkt dat de ziekte of gebreken, uit hoofde waarvan hij blijvend ongeschikt is verklaard zijn functie te vervullen, in overwegende mate hun oorzaak vinden in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid zijn te wijten - na afloop van de aanvulling krachtens artikel 23, tweede lid, een uitkering worden verleend ten bedrage van 18% van de uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De uitkering eindigt, zodra de werknemer een uitkering gaat genieten krachtens de Toeslagenwet of de Algemene Bijstandswet doch uiterlijk met ingang van de eerste dag van de maand waarin de gewezen werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. Wanneer de gewezen werknemer een uitkering is toegekend krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen naar een lager algemeen arbeidsongeschiktheidspercentage dan 80% of meer, wordt hem in het geval bedoeld in het tweede lid een uitkering verleend ten bedrage van het verschil tussen vorenbedoelde uitkering en 118% van de uitkering krachtens bedoelde wet naar een algemeen arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.
Het bepaalde in de tweede volzin van het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien het overlijden van een werknemer dan wel een voor een uitkering als bedoeld in het tweede en derde lid in aanmerking komende gewezen werknemer het rechtstreeks gevolg is van ziekten of gebreken als bedoeld in lid 2, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de Algemene Weduwen- en Wezenwet een pensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dat weduwenpensioen. De uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand waarin de overledene de pensioengerechtigde leeftijd zou hebben bereikt, dan wel - indien de weduwe of weduwnaar aan wie pensioen is toegekend, hertrouwt – met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin het hertrouwen plaatsvond.

Extra bijdrage werkgever in zorgverzekeringswet

Artikel 27

1. Werknemers die al in dienst waren bij Zeehaven IJmuiden NV én particulier verzekerd waren vóór invoering van de nieuwe zorgverzekeringswet hebben recht op een extra tegemoetkoming van de werkgever in de premiekosten.
2. De tegemoetkoming bedraagt € 60,00 bruto per maand. Deze vergoeding geldt ook voor de partner die tot het huishouden van de werknemer behoort.

HOOFDSTUK VII

ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKNEMER

Algemeen

Artikel 28

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de onderneming.
3. De werknemer is gehouden incidenteel buiten het dienstrooster om werkzaamheden te verrichten in de vorm van overwerk, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn in deze niet verplicht overwerk te verrichten.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de arbeidsomstandigheden in de onderneming van de werkgever en gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften.

Aanstellingskeuring

Artikel 29

1. De werkgever onthoudt zich van het laten verrichten van aanstellingskeuringen, tenzij de functie dit noodzakelijk maakt.
2. De kosten van de aanstellingskeuring komen ten laste van de werkgever.

Verhuizing

Artikel 30

1. De werknemer kan worden verplicht in of nabij de plaats van zijn tewerkstelling of van waaruit zijn tewerkstelling doorgaans geschiedt te wonen.
2. De werkgever kan de werknemer al dan niet op eigen verzoek schriftelijk ontheffing verlenen van de in het vorige lid bedoelde verplichting. De werkgever kan een verleende ontheffing, met inachtneming van redelijke overgangsbepalingen, intrekken wanneer het belang van de werkgever het wonen buiten het in het eerste lid bedoelde gebied niet langer gedooft.

Verplicht geneeskundig onderzoek

Artikel 31

1. De werkgever kan de werknemer verplichten zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek.
2. De kosten, verbonden aan het onderzoek als bedoeld in lid 1, komen voor rekening van de werkgever. Hieronder worden tevens de reis- en verblijfkosten verstaan.
3. De uitslag van het onderzoek wordt binnen 14 dagen na de vaststelling aan de werknemer bekend gemaakt.

Opleiding en bijscholing

Artikel 32

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een opleiding of bijscholing te volgen die noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de functie.
2. De kosten van een dergelijke opleiding of bijscholing kunnen worden vergoed volgens de studiekostenregeling genoemd in artikel 45.

Nevenfuncties

Artikel 33

1. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en de uitbreiding in bestaande gehonoreerde functies.
2. Indien de werkgever niet binnen 10 dagen schriftelijk heeft gereageerd op de kennisgeving wordt goedkeuring verondersteld.
3. Tegen de door de werkgever genomen beslissing kan de werknemer bezwaar indienen.

Geheimhouding

Artikel 34

De werknemer verplicht zich tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden, dat geheimhouding noodzakelijk is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Aannemingen en leveringen

Artikel 35

1. Het is de werknemer verboden:
 - a. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming uit te voeren aannemingen, leveringen of werken.
 - b. Middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisies aan te nemen of te vorderen van personen waarmee deze in zijn functie direct of indirect in aanraking komt.
 - c. Andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten.

Zorg voor goederen werkgever

Artikel 36

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

Schadevergoedingen

Artikel 37

1. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan als gevolg van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op het loon worden eerst vastgesteld nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden. Bij vorenbedoelde verantwoording kan de werknemer zich door een raadsman doen bijstaan.

HOOFDSTUK VIII

ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKGEVER

Algemeen

Artikel 38

1. De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever zal de werknemer inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen. Voor zover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats ter inzage.
3. De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de werknemer.
4. De werkgever zal zorgdragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen.

Aansprakelijkheid voor schade

Artikel 39

1. De werkgever verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten voor de wettelijke aansprakelijkheid van de werknemer voor schade, aan derden toegebracht, in de uitoefening van zijn functie. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake.
2. De werkgever ziet af van de eventuele mogelijkheid tot verhaal op de werknemer, behalve als de schade het gevolg is van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

Moederzogen

Artikel 40

De werkgever moet aan een werkneemster, die een borstkind heeft, de gelegenheid bieden haar kind te zogen.

Getuigschrift

Artikel 41

Bij einde dienstverband heeft de werknemer recht op een getuigschrift waarin wordt vermeld de aard van de verrichte arbeid en de duur van het dienstverband en ingeval de werknemer daartoe verzoekt een opgave van de wijze waarop het dienstverband is beëindigd.

HOOFDSTUK IX

VAKBONDSFACILITEITEN

Vakbondsverlof en -vergoeding

Artikel 42

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer jaarlijks ten hoogste 15 dagen verlof met behoud van zijn volle loon verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers, van centrale organisaties waarbij die verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
 - a. Voor zover het betreft vergaderingen van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan.
 - b. Voor zover het betreft vergaderingen van centrale organisaties waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers.
 - c. Voor zover het betreft vergaderingen van een internationale organisaties van verenigingen van werknemers als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers.
2. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet wordt ten hoogste 26 dagen per jaar verlof met behoud van het volle loon verleend aan de werknemer die door een centrale organisatie van werknemers of een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging dan wel binnen het werkverband van de werkgever, die ertoe strekken de doelstellingen van die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen.
3. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt verlof met behoud van het volle loon verleend aan de werknemer voor het - op uitnodiging van een organisatie van werknemers - als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof voor ten hoogste 6 dagen per twee jaren kan worden toegekend.
4. De verschuldigde contributie voor het lidmaatschap van een vakbond wordt door de werkgever volledig vergoed.

HOOFDSTUK X ONKOSTENVERGOEDINGEN EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Jubileumgratificatie

Artikel 43

1. De werknemer ontvangt bij langdurig dienstverband:
 - a. Bij 25 dienstjaren één bruto maandsalaris.
 - b. Bij 40 dienstjaren anderhalf bruto maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt begrepen:
Het op moment van uitbetaling geldende maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag naar beneden afgerond op € 50,--.
3. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt ten aanzien van de werknemers die zijn overgekomen van de overheid, tevens de tijd die volgens de op de overgangdatum bij de overheid geldende regels wordt aangemerkt als voor de berekening van het ambtsjubileum geldende diensttijd.

Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 44

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van de functievervulling reis- en verblijfkosten moet maken, worden deze kosten vergoed op basis van Uitvoeringsregeling D Reiskostenregeling.

Studiekosten

Artikel 45

Met inachtneming van lid 2, 3 en 4 van dit artikel kunnen aan de werknemer studiefaciliteiten worden verleend.

1. Van de kosten van het, ter beoordeling van de werkgever, volgen van een opleiding voor een beroeps kwalificatie of vakdiploma worden door de werkgever vergoed:
 - a. De inschrijf-, college-, cursus- en examengelden (100%).
 - b. De kosten van de noodzakelijke boeken (50%).
 - c. De noodzakelijke reiskosten, evenwel op basis van de kosten van openbaar vervoer laagste klasse (100%).
 - d. De noodzakelijke kosten om voor de tweede maal een examen of tentamen af te leggen (50%).
2. Repetitor- en verblijfkosten worden niet geacht deel uit te maken van de noodzakelijke kosten, tenzij - naar het oordeel van de werkgever - dit niet redelijk zou zijn.
3. De werknemer heeft geen recht op de in lid 1 genoemde vergoedingen indien:
 - a. Naar het oordeel van de werkgever zijn studievorderingen onvoldoende zijn.
 - b. De werknemer in zijn praktisch functioneren niet aan de verwachtingen voldoet.
4. Terugvordering van de door de werkgever reeds betaalde kosten is mogelijk bij gebleken onvoldoende studievorderingen tot ten hoogste de helft van het gedurende de laatste twaalf maanden uitbetaalde bedrag en bij verbreken van de arbeidsovereenkomst voor het deel van de vergoeding dat geacht kan worden betrekking te hebben op de tijd daarna.

Gebruik (mobiele) telefoon, internet en e-mail

Artikel 46

1. Het gebruik op het werk van (mobiele) telefoon, internet en e-mail faciliteit wordt beheerst door de richtlijnen internet – en telefoongebruik vastgesteld per oktober 2001.
2. Per werknemer kan de werkgever een vergoedingsregeling overeenkomen voor het zakelijk gebruik van de privé telefoon.
3. De werkgever behoudt zich het recht voor de vergoedingen naar billijkheid te beperken indien de persoon met wie de werknemer, al dan niet echtelijk, samenleeft met betrekking tot dezelfde telefoonkosten aanspraak heeft op tegemoetkoming door de werkgever of door derden.

Dienstkleding

Artikel 47

De werkgever zal, indien en voor zover de aard van zijn werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, de daaraan verbonden aanschafkosten en reiniging voor zijn rekening nemen.

Ziektekosten

Artikel 49

Onverminderd het bepaalde in artikel 27, kan de werkgever in bijzondere gevallen, waarin ziektekosten redelijkerwijs niet ten laste van de werknemer kunnen blijven, aan de werknemer een tegemoetkoming verlenen in noodzakelijk gemaakte kosten verband houdend met ziekte, welke de werknemer voor zichzelf en zijn medebelanghebbende(n) heeft gemaakt.

Verhuiskostenvergoeding

Artikel 50

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever verhuist ontvangt de volgende vergoedingen:
 - a. Een volledige vergoeding voor de kosten van het transport van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf.
 - b. Een vergoeding van anderhalf bruto maandsalaris voor de kosten van herinrichting en andere kosten rond de verhuizing, indien de werknemer voor de verhuizing een eigen huishouding voerde.
 - c. Een vergoeding van driekwart bruto maandsalaris uitbetaald voor de kosten van herinrichting en andere kosten rond de verhuizing, indien de werknemer voor de verhuizing geen eigen huishouding voerde.
2. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen zijn woonadres en de plaats van zijn tewerkstelling, binnen de begrenzingen als aangegeven in Uitvoeringsregeling D Reiskostenregeling.

HOOFDSTUK XI REGELINGEN BIJ CONFLICTEN

Disciplinaire maatregelen

Artikel 51

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer, die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende, niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

- a. Waarschuwing of berisping.
- b. Schorsing.

2. De werkgever kan de werknemer schorsen, als het vermoeden bestaat dat daartoe een dringende reden bestaat.

3. Alvorens tot schorsing over te gaan zal de werkgever de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen.

Op non-actiefstelling

Artikel 52

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 2 weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd.

De termijn die hierbij in acht wordt genomen dient zo beperkt mogelijk te zijn, echter zo lang als nodig is om oplossingen tot stand te brengen.

Mocht dit na 2 weken nog niet mogelijk zijn, dan kan de werkgever in overleg met de werknemer of diens raadsman, de termijn eenmaal met ten hoogste 2 weken verlengen.

2. De werkgever deelt een besluit tot non-actief stelling alsmede het besluit tot verlenging zo spoedig mogelijk bij aangetekend schrijven mee aan de werknemer onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.

3. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.

4. De werkgever kan de werknemer, anders dan voor de uitoefening van diens rechten, gedurende de periode van op non-actief-stelling de toegang tot de kantoren en overige werkruimtes ontzeggen.

5. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Bezwaar en beroep

Artikel 53

De bezwaar- en beroepsprocedure is vastgelegd in Uitvoeringsregeling F Bezwaar en beroep.

HOOFDSTUK XII

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Beëindiging dienstverband

Artikel 54

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. Met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.
 - b. Door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
 - c. Door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van het bepaalde ten aanzien van opzegging in het tweede lid van dit artikel en met inachtneming van een opzegtermijn voor de werknemer van ten minste 1 maand en voor de werkgever van ten minste 2 maanden, tenzij op grond van artikel 671 en 672 BW een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen.
 - d. Door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 652 en 676 BW.
 - e. Door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever en werknemer volgens de bepalingen van artikel 678 en 679 BW.
 - f. Op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, dan wel op het tijdstip waarop van het recht op een uitkering volgens Uitvoeringsregeling E Vervroegd Uittreden wordt gebruik gemaakt.
 - g. Door overlijden van de werknemer.
 - h. Door ontbinding door de rechter op grond van artikel 685 BW wegens gewichtige redenen.
- 2a. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.
- 2b. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

Uitkering bij overlijden

Artikel 55

1. Bij overlijden van de werknemer betaalt de werkgever aan de nagelaten betrekkingen volgens artikel 674, lid 3 BW een uitkering ter grootte van driemaal de som van het salaris dat de werknemer genoot op de dag van het overlijden en de vakantie-uitkering, afgerond naar beneden op € 50,--.
2. Bij het ontbreken van de in lid 1 genoemde nagelaten betrekkingen betaalt de werkgever een uitkering van gelijke grootte aan de persoon met wie de werknemer duurzaam samenleefde als ware hij gehuwd.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als bedoeld in de vorige leden, kan de werkgever het bedoelde bedrag geheel of ten dele uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien en voor zover de nalatenschap van de overledene niet toereikend is voor de betaling van deze kosten.
4. Op de uitkering bedoeld in de leden 1 en 2 wordt in mindering gebracht:
 - a. Het reeds voor het overlijden van de werknemer uitbetaalde loon over een na het overlijden gelegen tijdvak.
 - b. Een uitkering ter zake van overlijden verkregen krachtens één van de sociale verzekeringswetten.

HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN

Duur en wijziging

Artikel 56

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016.
2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden vòòr de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.
3. Indien deze overeenkomst is opgezegd, doch de onderhandelingen over een nieuwe CAO bij het eindigen van de lopende overeenkomst noch niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna nog lopende onderhandelingen de bepalingen van de opgezegde overeenkomst toegepast.
4. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn partijen gerechtigd gedurende de looptijd van de CAO tussentijdse herziening aan de orde te stellen.
5. Partijen zullen in januari van het desbetreffende jaar, gelet op ondermeer de verandering zoals blijkt uit het afgeleide consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens, de in deze CAO genoemde getallen met betrekking tot salaris en arbeidsduur, in overeenstemming tussen partijen, aanpassen.

Informatieverschaffing aan bonden

Artikel 57

De werkgever zal de bonden jaarlijks informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personele, organisatorische, commerciële en financieel-economische beleid.

UITVOERINGSREGELING A SALARIËRING

Structuur salarisschalen (per 1 januari 2014)

Salarisschaal A - Overige werknemers

Salarisschaal B - Overige werknemers

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro	Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	1	1.791	0	4	2.108
1	2	1.874	1	6	2.275
2	3	1.977	2	7	2.350
3	4	2.108	3	8	2.392
4	5	2.192	4	9	2.462
5	6	2.275	5	10	2.531
6	7	2.350	6	11	2.587
7	8	2.392	7	12	2.648
8	9	2.462	8	13	2.705
9	10	2.531	9	14	2.767
10	11	2.587	10	15	2.822
11	13	2.705			

Salarisschaal C - Overige werknemers

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	7	2.350
1	8	2.392
2	10	2.531
3	12	2.648
4	13	2.705
5	14	2.767
6	15	2.822
7	16	2.891
8	17	2.961
9	18	3.216
10	19	3.290
11	20	3.362

Salarisschaal D - Midden kader

Salarisschaal E - Midden kader

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro	Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	13	2.705	0	18	3.216
1	14	2.767	1	20	3.362
2	16	2.891	2	22	3.507
3	18	3.216	3	24	3.668
4	19	3.290	4	26	3.813
5	20	3.362	5	27	3.897
6	21	3.432	6	28	4.031
7	22	3.507	7	29	4.161
8	23	3.579			
9	24	3.668			
10	25	3.736			

Salarisschaal F - Hoger kader

Salarisschaal G - Hoger kader

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro	Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	19	3.290	0	27	3.897
1	20	3.362	1	28	4.031
2	22	3.507	2	29	4.161
3	24	3.668	3	30	4.285
4	26	3.813	4	31	4.389
5	27	3.897	5	32	4.495
6	28	4.031	6	33	4.596
7	29	4.161	7	34	4.657
8	30	4.285	8	35	4.749
9	31	4.389	9	36	4.828
10	32	4.495	10	37	4.959

Structuur salarisschalen (per 1 januari 2015)

Salarisschaal A - Overige werknemers

Salarisschaal B - Overige werknemers

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro	Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	1	1.827	0	4	2.150
1	2	1.911	1	6	2.321
2	3	2.017	2	7	2.397
3	4	2.150	3	8	2.440
4	5	2.236	4	9	2.511
5	6	2.321	5	10	2.582
6	7	2.397	6	11	2.639
7	8	2.440	7	12	2.701
8	9	2.511	8	13	2.759
9	10	2.582	9	14	2.822
10	11	2.639	10	15	2.878
11	13	2.759			

Salarisschaal C - Overige werknemers

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	7	2.397
1	8	2.440
2	10	2.582
3	12	2.701
4	13	2.759
5	14	2.822
6	15	2.878
7	16	2.949
8	17	3.020
9	18	3.280
10	19	3.356
11	20	3.429

Salarisschaal D - Midden kader

Salarisschaal E - Midden kader

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro	Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	13	2.759	0	18	3.280
1	14	2.822	1	20	3.429
2	16	2.949	2	22	3.577
3	18	3.280	3	24	3.741
4	19	3.356	4	26	3.889
5	20	3.429	5	27	3.975
6	21	3.501	6	28	4.112
7	22	3.577	7	29	4.244
8	23	3.651			
9	24	3.741			
10	25	3.811			

Salarisschaal F - Hoger kader

Salarisschaal G - Hoger kader

Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro	Periodiek	Volgnummer	Maandsalaris in euro
0	19	3.356	0	27	3.975
1	20	3.429	1	28	4.112
2	22	3.577	2	29	4.244
3	24	3.741	3	30	4.371
4	26	3.889	4	31	4.477
5	27	3.975	5	32	4.585
6	28	4.112	6	33	4.688
7	29	4.244	7	34	4.750
8	30	4.371	8	35	4.844
9	31	4.477	9	36	4.925
10	32	4.585	10	37	5.058

UITVOERINGSREGELING B OVERWERK

1. Geen vergoeding wordt vastgesteld voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht.
2. Overwerk van de werknemer wordt omgezet in betaald verlof van een gelijke tijdsduur en onder de volgende voorwaarden:
 - a. Het overwerk is verricht met voorafgaande toestemming van de werkgever.
 - b. Het verlof wordt opgenomen na instemming van de werkgever.
 - c. Opname vindt plaats gedurende het jaar van verwerving; overschrijving naar het volgende jaar is evenwel mogelijk voor vijf of minder dagen zonder voorafgaande toestemming van de werkgever en voor meer dan vijf dagen na voorafgaande toestemming van de werkgever.
3. Indien door uitzonderlijke omstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, het in lid 2 bedoelde verlof niet kan worden opgenomen, vindt honorering door uitbetaling plaats.

Hierbij wordt een toeslag gehanteerd volgens onderstaande tabel:

	50%	60%	100%
maandag	6-24 uur		0-6 uur
dinsdag t/m vrijdag	0-24 uur		
zaterdag		0-22 uur	22-24 uur
zon- en feestdagen			0-24 uur

UITVOERINGSREGELING C TOELAGE INCONVENIËNTE UREN

1. De toeslag bedoeld in artikel 8, lid 2 van de CAO wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel:

	20%	40%	65%
maandag t/m vrijdag	06.00 - 08.00 18.00 - 22.00	00.00 - 06.00 22.00 - 24.00	
zaterdag		00.00 - 24.00	
zondag			00.00 - 24.00

In een doorlopende roosterdienst bedraagt de toeslag 22,0% .

2. De toeslag wordt berekend over het bruto maandsalaris van de individuele werknemer, doch maximaal over het hoogste schaalbedrag van salarisschaal A van de CAO.

UITVOERINGSREGELING D REISKOSTENREGELING

1. De belastingvrije vergoeding voor alle reiskosten is vastgesteld op € 0,35 per kilometer. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen woon-werkverkeer en zakelijk verkeer.
2. Op basis van individuele toekenning kan maandelijks een vaste onbelaste vergoeding over de reisafstand woning – werk (heen en terug) worden verstrekt.
3. Het recht op een vergoeding is niet afhankelijk van de wijze waarop de werknemer reist.
4. Voor een werknemer die in deeltijd werkt of een aantal dagen per week naar een vaste arbeidsplaats reist, wordt de praktische regeling naar evenredigheid toegepast.
5. Bij kortstondige afwezigheid, dat wil zeggen als een afwezigheid van maximaal zes aaneensluitende weken in redelijkheid is te verwachten, wordt de onbelaste reiskostenvergoeding doorbetaald.
6. Als langdurige afwezigheid in redelijkheid is te voorzien, wordt de vaste reiskostenvergoeding de lopende en de eerstvolgende kalendermaand nog onbelast uitbetaald. Daarna wordt vergoeding pas weer uitbetaald per de eerste van de maand volgende op de maand van herstel.
7. Dienstreizen worden uitsluitend gemaakt in opdracht van de werkgever.

UITVOERINGSREGELING E OUDERSCHAPSVERLOF

Regeling ouderschapsverlof

1. Belanghebbende is de medewerker die een dienstbetrekking van ten minste een jaar bij de werkgever heeft. Het recht op ouderschapsverlof geldt zowel voor full-timers als part-timers.
- 2a. De belanghebbende die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onder scheidenlijk de belanghebbende die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op ouderschapsverlof met gedeeltelijk behoud van loon.
- 2b. Het recht op verlof bestaat voor kinderen tot de leeftijd van 8 jaar.
- 2c. Bij twee- of meerlingen bestaat voor elk kind aanspraak op ouderschapsverlof.
3. De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. Hierbij geldt de volgende regel: Het totaal aantal uren ouderschapsverlof bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over 26 weken.
4. Het aantal uren verlof per week is ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week. Het verlof duurt maximaal 12 maanden.
5. Op verzoek kan de werkgever de werknemer toestaan meer of minder uren verlof dan de helft van zijn arbeidsduur per week op te nemen.
6. De werknemer meldt de werkgever schriftelijk en minstens twee maanden voor de ingangsdatum dat hij gebruik maakt van recht op ouderschapsverlof.
7. Gedurende het ouderschapsverlof heeft belanghebbende recht op 50% doorbetaling van het loon over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt. Over dit loon vindt opbouw van de vakantietoelage plaats.
8. Over de periode van het ouderschapsverlof vervalt een evenredig deel van het recht van belanghebbende op vakantieverlof.
9. Indien de belanghebbende gedurende het ouderschapsverlof ziek wordt, blijft het voor hem tijdens het ouderschapsverlof geldende loon ongewijzigd.
- 10a. Indien de belanghebbende die ouderschapsverlof heeft genoten binnen 6 maanden na afloop daarvan op eigen verzoek ontslag neemt, wordt het loon dat gedurende en over de periode van het ouderschapsverlof is genoten, alsnog teruggevorderd.
- 10b. De terugbetalingsregeling is niet van toepassing wanneer het ontslag het gevolg is van een verhuizing omdat de partner een andere functie heeft aanvaard en als gevolg waarvan de enkele afstand woon-werk voor de belanghebbende langer wordt dan 1 uur.
11. Gedurende het ouderschapsverlof wordt de pensioenpremie voor de rekening van de werkgever doorbetaald.

UITVOERINGSREGELING F BEZWAAR EN BEROEP

Artikel 1 - Bezwaarschriften

1. Een werknemer kan een bezwaarschrift indienen als hij van mening is dat de werkgever hem door een genomen besluit, verrichte handeling of uitgesproken weigering om te besluiten of te handelen, benadeelt in de rechten die hij kan doen gelden of zijn belangen ernstig worden geschaad. Indien rechtstreeks beroep openstaat, dient hij een beroepschrift in te dienen bij de Commissie van Beroep. Het bepaalde in deze uitvoeringsregeling geldt ook voor de gewezen werknemer.
2. Het bezwaarschrift moet binnen dertig dagen na de dag waarop het besluit is genomen, de handeling verricht of de weigering is uitgesproken bij de werkgever worden ingediend.
3. Indien de tijdsbepaling voor de weigering van het besluit of de handeling ontbreekt, geldt als eerste dag van de bezwaarschrifttermijn de uiterste dag waarop de werkgever de weigering had moeten laten blijken.
4. Het bezwaarschrift dat niet tijdig is ingediend, kan toch in behandeling worden genomen als de werknemer kan aantonen dat hij redelijkerwijs niet eerder heeft kunnen reageren.

Artikel 2 - Inhoud bezwaarschrift

Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden:

- a. Een duidelijke omschrijving van het besluit, de handeling of weigering waartegen het bezwaar gericht is.
- b. De gronden waarop het bezwaar rust.
- c. De vordering die de werknemer instelt en bij een vordering tot schadevergoeding tevens het bedrag van die vergoeding.

Artikel 3 - Mondelinge toelichting en verslag

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar binnen drie weken na de dag, waarop hij het bezwaarschrift heeft ontvangen, mondeling toe te lichten bij de directeur of bij de door deze aangewezen persoon. De werknemer kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
2. De werknemer en zijn raadsman worden vooraf in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van alle stukken die op de zaak betrekking hebben.
3. Van deze toelichting wordt terstond een schriftelijk verslag gemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door de werknemer, werkgever en alle overige aanwezigen. Door deze ondertekening geven betrokkenen te kennen, dat het verslag een juiste weergave vormt van de bedoelde toelichting. Weigert de werknemer het verslag te ondertekenen, dan wordt daarvan in dat verslag, indien mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Dit verslag wordt aan de werknemer in afschrift ter hand gesteld.

Artikel 4 - Beslissing en kennisgeving

1. De werkgever neemt zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste 45 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing.
2. Deze beslissing, met vermelding van redenen, wordt zo mogelijk mondeling aan de werknemer meegedeeld en in ieder geval schriftelijk.
3. Indien mondelinge mededeling niet mogelijk is, wordt de beslissing met vermelding van redenen per aangetekende brief aan de betrokkene gezonden.
4. De schriftelijke mededeling bevat tevens de mededeling dat binnen dertig dagen na dagtekening beroep openstaat bij de Commissie van Beroep.

Artikel 5 - Termijnen

Op verzoek van de werknemer of werkgever kan in goed overleg tussen werkgever en werknemer of diens raadsman van de termijnen van 21 dagen respectievelijk 45 dagen worden afgeweken.

Artikel 6

Het bepaalde in de artikelen 1 tot en met 5 is eveneens van toepassing op de gewezen werknemer en op de rechthebbende nabestaanden.

Artikel 7 - Beroep

1. De werknemer kan - tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven direct de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen - ter zake van iedere door hem onjuist geachte beslissing, te zijnen aanzien door de werkgever genomen (met uitzondering van die beslissing die voortvloeit uit een door de werknemer vermeende onjuiste interpretatie van enige bepaling in deze CAO of daarbij behorende uitvoeringsregelingen) in beroep gaan bij de Commissie van Beroep.
2. De beslissing als bedoeld in het eerste lid kan ook zijn een handeling en/of een weigering om te beslissing of te handelen.
3. Gelijke bevoegdheid als in het eerste lid omschreven komt toe aan de gewezen werknemer, alsook aan de rechthebbende nabestaanden.
4. Bij behandeling van het ingestelde beroep is de klager degene die het beroep heeft ingesteld.

Artikel 8 - Beroepstermijn

Het beroep als bedoeld in het vorige artikel moet worden ingesteld binnen dertig dagen na de dag waarop de klager van de genomen beslissing heeft kennis genomen of redelijkerwijs heeft kunnen kennis nemen.

Artikel 9 - Niet ontvankelijk

Het beroep is niet ontvankelijk:

- a. Indien het beroep niet binnen dertig dagen is ingesteld, tenzij de Commissie van Beroep ondanks het overschrijden van deze termijn gegronde redenen aanwezig acht om het beroep toch ontvankelijk te verklaren.
- b. Indien de Commissie van Beroep reeds eerder op hetzelfde beroep heeft beslist.
- c. Indien het beroep is ingesteld nadat klager terzake van dezelfde beslissing een vordering bij de kantonrechter aanhangig heeft gemaakt.
- d. Indien het beroep zich richt tegen een besluit dat is genomen ter uitvoering van een eerdere beslissing en tegen deze laatstgenoemde beslissing geen beroep is ingesteld, dan wel dit beroep is verworpen of niet ontvankelijk is verklaard.
- e. Indien klager bij het door hem ingestelde beroep geen redelijk belang heeft.

Artikel 10 - Samenstelling Commissie van Beroep

1. De Commissie van Beroep bestaat uit drie leden die elk een plaatsvervanger hebben. De werkgever en de partijen ter andere zijde benoemen elk één lid en een plaatsvervanger. De aldus benoemde twee leden benoemen in onderlinge overeenstemming, het derde lid en derde plaatsvervanger. Dit derde lid en plaatsvervangend lid vervullen tevens de functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.
2. De leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie van Beroep worden, tenzij zij tussentijds zijn aangewezen, voor de tijd van ten hoogste vier jaar benoemd; zij zijn terstond herbenoembaar. De zittingstijd van een tussentijds benoemd lid of een tussentijds benoemd plaatsvervangend lid eindigt op het tijdstip, waarop het lid respectievelijk het plaatsvervangend lid, in wiens plaats hij is gekomen, zou zijn afgetreden.

3. Benoembaar tot lid of plaatsvervangend lid van de Commissie van Beroep is iedere meerderjarige Nederlander, met uitzondering van de leden van het bestuur, alsmede de directeur, de aandeelhouders en de werknemers van de Zeehaven IJmuiden NV.
4. Voorzitter en plaatsvervangend voorzitter bezitten de hoedanigheid van meester in de rechten.
5. De leden van de Commissie van Beroep ontvangen een door de partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gezamenlijk vast te stellen presentiegeld alsmede, zo nodig een vergoeding voor reis- en verblijfkosten.
6. Aan de Commissie van Beroep wordt een secretaris en, zo nodig, een plaatsvervangend secretaris toegevoegd, die door de commissie worden benoemd. Indien deze geen werknemer zijn genieten zij voor hun werkzaamheden een door partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gezamenlijk vast te stellen vergoeding en zo nodig een vergoeding voor reis- en/of verblijfkosten.
7. De in lid 5 en 6 genoemde presentiegelden en vergoedingen komen ten laste van de werkgever.

Artikel 11 - Beroepschrift en verweerschrift

1. Instelling van het beroep geschiedt door toezending van een beroepschrift per aangetekende brief aan de secretaris van de Commissie van Beroep.
2. Het beroepschrift dient in elk geval in te houden:
 - a. De personalia van de klager.
 - b. Een duidelijke omschrijving van de beslissing, waartegen het beroep is gericht.
 - c. De gronden, waarop het beroep rust.
 - d. Een bepaalde vordering en, indien schadevergoeding wordt gevorderd, het bedrag daarvan.
3. Indien het beroepschrift niet voldoet aan het bepaalde in lid 2, roept de secretaris de klager op, of geeft hij hem een termijn, om het gepleegde verzuim te herstellen. Geeft de klager aan deze oproep geen gevolg, of maakt hij binnen de gegeven termijn van de hem geboden gelegenheid geen gebruik, dan kan hij dientengevolge in zijn beroep niet ontvankelijk worden verklaard.

Artikel 12

1. De secretaris van de Commissie van Beroep zendt een afschrift van het ontvangen beroepschrift binnen tien dagen aan de werkgever.
2. De werkgever kan binnen dertig dagen, of zoveel later als door de voorzitter van de Commissie van Beroep op verzoek van de werkgever wordt toegestaan, na ontvangst van dit afschrift een verweerschrift bij deze commissie indienen.
3. De secretaris zendt binnen één week een afschrift van het verweerschrift aan de klager.

Artikel 13 - Vertegenwoordiging en bijstand

Ieder der partijen kan zich door een gemachtigde doen vertegenwoordigen of zich door één of meer raadsliden doen bijstaan.

Artikel 14 - Verplichtingen partijen

Partijen zijn verplicht:

- a. Alle door de Commissie van Beroep gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben.
- b. Alle op de zaak betrekking hebbende stukken, die zij onder hun beheer hebben, aan de Commissie van Beroep te doen toekomen.

Artikel 15 - Inzage stukken

1. Zowel partijen zelf als hun vertegenwoordigers en/of raadslieden worden op hun verzoek door de secretaris van de Commissie van Beroep in de gelegenheid gesteld van de op de zaak betrekking hebbende stukken kennis te nemen door middel van inzage in, of afschrift van.
2. De voorzitter kan bepalen dat aan de klager de inzage in en het afschrift nemen van bepaalde rapporten van medische en/of psychologische aard wordt onthouden.

Artikel 16 - De zitting

1. Binnen dertig dagen nadat de secretaris een afschrift van het verweerschrift aan de klager heeft verzonden stelt de voorzitter tijd en plaats van de te houden zitting vast.
De secretaris van de Commissie van Beroep geeft van de te houden zitting onverwijld kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.
2. Indien de voorzitter dit in het belang van de zaak noodzakelijk acht, kan hij de tijd en/of plaats wijzigen. Hij laat dit met redenen omkleed door de secretaris aan partijen mededelen.
3. Indien ter zitting blijkt dat een vervolgzitting noodzakelijk is, stelt de voorzitter ter plaatse tijd en plaats van deze vervolgzitting vast.

Artikel 17 - Verschijning

1. Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon bij een zitting te verschijnen. Zij zijn verplicht aan deze oproep gevolg te geven.
2. Partijen kunnen ook zonder oproep in persoon verschijnen, maar dienen dit vooraf aan de voorzitter te hebben medegedeeld.

Artikel 18 - Openbaarheid

De zittingen van de Commissie van Beroep zijn niet openbaar.

Artikel 19 - Verbodsbepalingen

1. Het is de leden van de Commissie van Beroep verboden:
 - a. Hetgeen hen als zodanig bekend is geworden verder bekend te maken dan voor uitoefening van hun functie vereist is.
 - b. Zich buiten de officiële behandeling van de zaak om door belanghebbende hetzij mondeling, hetzij schriftelijk te laten voorlichten.
2. De in het eerste lid genoemde verbodsbepalingen gelden ook voor de secretaris en plaatsvervangend secretaris.

Artikel 20 - Getuigen en deskundigen

1. De voorzitter van de Commissie van Beroep kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen.
2. Ook partijen zelf kunnen getuigen en deskundigen ter zitting meebrengen. De namen van bedoelde getuigen en deskundigen zullen door partijen zo mogelijk ten minste drie dagen vóór de dag der zitting aan de voorzitter en de wederpartij worden medegedeeld.
3. De Commissie van Beroep kan aan getuigen en deskundigen in daarvoor in aanmerking komende gevallen een vergoeding toekennen.

Artikel 21 - Schadevergoeding

Slechts indien het beroepschrift een daartoe strekkend verzoek inhoudt, bepaalt de Commissie van Beroep het gedrag der schadevergoeding, waartoe de werkgever naar haar oordeel is gehouden.

Artikel 22 - Uitspraak Commissie van Beroep

1. De leden van de Commissie van Beroep beslissen bij meerderheid van stemmen. Van deze uitspraak van de Commissie van Beroep, welke voor partijen als bindend advies geldt, is geen hoger beroep mogelijk.
2. De uitspraak van de Commissie van Beroep behelst:
 - a. De gronden der uitspraak, zowel wat de feiten als wat het rechtspunt aangaat.
 - b. Een stellige beslissing.
3. De Commissie van Beroep doet uitspraak drie weken na zitting of indien er een vervolgzitting heeft plaatsgevonden, uiterlijk drie weken na deze zitting.
4. De uitspraak van de Commissie van Beroep is met redenen omkleed en wordt onverwijld schriftelijk aan partijen medegedeeld.

Artikel 23 - Herziening uitspraak

1. Ieder der partijen is bevoegd aan de Commissie van Beroep binnen een jaar na de uitspraak herziening van de uitspraak te verzoeken.
2. Herziening van een uitspraak kan slechts worden verzocht op grond, dat gebleken is van enige omstandigheid, die bij de behandeling van het beroep aan de Commissie van Beroep niet bekend was en die op zichzelf in verband met andere feiten of omstandigheden ernstige twijfel doet ontstaan aan de juistheid van de uitspraak.

ONDERTEKENING CAO-PARTNERS

Overeengekomen te IJmuiden, 27 mei 2014

1. Namens de werkgever,

P.H.L.M. van de Meerakker
Algemeen directeur

.....

2. Namens de vakbond,

E. Vermeulen
Bestuurder ABVAKABO FNV

.....