

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
en
FABRIEKSREGLEMENT

voor het
PERSONEEL OP UURLOON
der

Naamlooze Vennootschap
KUNSTZIJDESPINNERIJ NYMA
te Nijmegen

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

en

FABRIEKSREGLEMENT

voor het

PERSONEEL OP UURLOON

der

Naamlooze Vennootschap

KUNSTZIJDESPINNERIJ NYMA

te Nijmegen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden,

Naamlooze Vennootschap Kunstzijdespinnerij Nyma, gevestigd te Nijmegen, ten deze genaamd werkgeefster
als partij ter ene zijde,

en

De Nederl. Kath. Fabrieksarbeiders(sters)-bond „St. Willibrordus”,

De Algemene Bedrijfsgroepen-Centrale,

De Christelijke Bedrijfsgroepen-Centrale in Nederland,

ten deze genaamd de „Vakverenigingen”, gezamenlijk als partij ter andere zijde,

verklaren de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1.

Omvang der C.A.O.

Van deze C. A. O. worden geacht deel uit te maken de als bijlagen hierbij gevoegde stukken, te weten :

- a) de loonregeling voor het mannelijk personeel in uurloon,
- b) de loonregeling voor het vrouwelijk personeel in uurloon,
- c) de regeling voor de persoonswaardering, c.q. prestatiepremie,
- d) de algemene arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.

Toepasselijkheid der overeenkomst.

Deze overeenkomst is van toepassing op het bedrijf van werkgeefster te Nijmegen.

Waar in deze overeenkomst sprake is van werknemers worden daar- onder verstaan alle mannelijke en vrouwelijke werknemers op uurloon, met uitzondering van leerlingen vakopleiding en werksters.

Artikel 3. Wederzijdse verplichtingen.

De werkgeefster staat er tegenover „De Vakverenigingen” voor in dat zij geen werknemers in dienst zal hebben onder voorwaarden, welke strijdig zijn met de in de bijlagen van dit contract opgenomen „Algemene Arbeidsvoorwaarden” van werkgeefster.

Partijen verbinden zich tijdens de duur dezer overeenkomst generlei actie anders dan vermeld in art. 4, te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst of in de bijgevoegde „Algemene Arbeidsvoorwaarden”. Zij verbinden zich dergelijke acties met al hun ten dienste staande middelen tegen te gaan.

Artikel 4.

Wijzigingsvoorstellen.

Indien een der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin of in de bijgevoegde „Algemene Arbeidsvoorwaarden” nodig of wenselijk mocht oordelen, kan aan de wederpartij voorgesteld worden daarover onderhandelingen te voeren. De wederpartij is na zodanig voorstel gehouden tot onderhandelingen, indien de wijzigingsvoorstellen loonvoorstellen zijn, betrekking hebbende op het bepaalde in art. 3 van de „Algemene Arbeidsvoorwaarden”.

De in de vorige alinea bedoelde loonvoorstellen moeten aan de wederpartij bij aangetekend schrijven worden ingezonden.

Binnen 2 maanden na de datum, waarop dit is geschied, moet overeenstemming over de loonvoorstellen tussen partijen zijn verkregen en de datum worden bepaald waarop de wijzigingen van kracht worden, onder voorbehoud van de daarvoor eventueel vereiste goedkeuring krachtens de wet of een op de wet steunend voorstel. Met wederzijds goedvinden kunnen partijen de termijn van 2 maanden met een overeen te komen tijdsduur verlengen.

Komen partijen binnen de genoemde 2 maanden of binnen de nader overeengekomen tijdsduur niet tot overeenstemming, dan is deze overeenkomst 2 maanden na afloop van deze termijn van rechtswege ontbonden.

Artikel 5.

Op een daartoe strekkend verzoek van de werkgeefster aan de „Vakverenigingen” zal het bestuur van elk dezer aan werkgeefster een lijst verstrekken van haar leden, die bij werkgeefster in dienst zijn.

Artikel 6.

Fabriekskern.

Teneinde een geregeld overleg te bevorderen tussen werkgeefster en de werknemers inzake aangelegenheden van algemene of individuele aard, bestaat er een fabriekskern.

Artikel 7.

Fabrieksreglement.

Er bestaat een fabrieksreglement, dat niet in strijd mag zijn met deze overeenkomst en waarvan de omvang der daarin opgenomen sancties na overleg tussen partijen is, resp. wordt vastgesteld.

Artikel 8.

Geschillen.

Bij geschillen tussen „De Vakverenigingen” en de werkgeefster, voortvloeiende uit de uitlegging, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst of van de bijgevoegde „Algemene Arbeidsvoorwaarden”, is de partij, welke het geschil wenst voor te brengen, gehouden binnen 14 dagen, nadat de aan dat geschil ten grondslag liggende feiten of omstandigheden hebben plaats gevonden, met de andere partij schriftelijk in verbinding te treden, teneinde te trachten, een minnelijke oplossing van het gerezen verschil te verkrijgen.

Indien zodanige oplossing binnen 2 weken na voornoemde schriftelijke aanmelding niet tot stand is gekomen, zal het betreffende geschil onder uitsluiting van de gewone rechter en met inachtneming van het terzake hierna bepaalde door een scheidsgerecht worden beslecht. Bij geschillen zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch alleenlijk de weg volgen als aangegeven in deze overeenkomst.

Artikel 9.

Het in het vorige artikel genoemde scheidsgerecht is permanent en bestaat uit 3 meerderjarige scheidsrechters, van welke elk der partijen er ieder één benoemen, terwijl de derde, die tevens voorzitter zal zijn wordt benoemd door beide partijen gezamenlijk.

Op gelijke wijze worden 3 plaatsvervangers benoemd.

De scheidsrechters en de plaatsvervangers zullen niet in de Nederlandse Rayonindustrie werkzaam zijn, noch lid of bestuurslid van de contracterende vakverenigingen mogen zijn. Beide partijen zijn verplicht om binnen 14 dagen na ondertekening van deze overeenkomst, in voege als vermeld, tot samenstelling van het arbeidsgerecht mede te werken.

Gelijke verplichting tot aanwijzing van een scheidsman of een plaatsvervanger rust op elk der partijen in geval de plaats vacant is en zulks uiterlijk binnen 14 dagen na schriftelijke aanmaning daartoe door de andere partij.

Bij gebreke aan overeenstemming omtrent de te benoemen voorzitter of plaatsvervangend voorzitter en in geval van niet-nakoming van een der partijen van de verplichting tot benoeming van een scheidsman of plaatsvervanger, geschiedt de desbetreffende benoeming door de kantonrechter te Nijmegen op verzoek van de meest gereede partij, nadat de andere partij daarop is gehoord, althans is opgeroepen.

Ieder der partijen is te allen tijde gerechtigd de door haar benoemde scheidsman of plaatsvervangende scheidsman uit zijn functie te ontslaan, in welk geval zo een der partijen dit wenst, de voorzitter of plaatsvervangend voorzitter wordt vervangen. Hangende de beslechting van een geschil is zulks echter met betrekking tot dat geschil niet van toepassing.

Artikel 10.

Met in achtneming van art. 8 wendt de partij die een uitspraak van het scheidsgerecht verlangt zich daartoe met een schriftelijke klacht tot de voorzitter van het scheidsgerecht.

Bij niet in achtneming van de in art. 8 genoemde termijnen, is een klacht niet ontvankelijk.

De voorzitter geeft uiterlijk op de derde dag na het inkomen van de

klacht hiervan een afschrift aan de overige leden van het scheidsgerecht of hun plaatsvervangers.

Gelijke kennisgeving wordt binnen voormelde tijd gedaan aan de partij, tegen wie de klacht is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen aan hem, voorzitter, het schriftelijke verweer in te dienen. Afschriften hiervan worden door de voorzitter onverwijld aan de klagende partij en de beide andere scheidsmannen of hun plaatsvervangers ingezonden.

De voorzitter is bevoegd terstond partijen op te roepen, teneinde een schikking van het geschil te bevorderen.

Artikel 11.

Nadat de termijn voor de indiening van het schriftelijke verweer is verstreken, belegt de voorzitter ten spoedigste een zitting van het scheidsgerecht op een door hem te bepalen tijd en plaats en roept de andere scheidsmannen en partijen op om daar te verschijnen. Deze oproeping geschiedt bij aangetekende brieven, die met een termijn van minstens 3 vrije dagen voor de zittingsdag per post moeten zijn bezorgd. De scheidsmannen doen zich bij verhindering ter zitting door hun plaatsvervangers vervangen.

Artikel 12.

Het scheidsgerecht bepaalt voor zover nodig de wijze waarop het geding zal worden gevoerd en hoort ter zitting partijen in haar belangen. Ieder der partijen heeft het recht zich door een raadsman te laten bijstaan.

De in art. 10, 11 en 14 bepaalde termijnen zijn niet fataal, met dien verstande dat het scheidsgerecht, indien het van oordeel is dat de belangen van partijen daardoor niet worden geschaad, afwijking daarvan kan goedkeuren, van ten hoogste 4 weken.

Partijen kunnen zich voor het scheidsgerecht door gevolmachtigden doen vertegenwoordigen.

Artikel 13.

Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak het bedrag der kosten, zowel die van het scheidsgerecht zelf als die van partijen, alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen, zulks onder toepassing van het principe, dat de in het ongelijk gestelde in de kosten wordt veroordeeld.

Onder de kosten van partijen worden niet begrepen kosten van eventuele rechtskundige bijstand of van vertegenwoordiging door gevolmachtigde.

Artikel 14.

Het scheidsgerecht zal oordelen als goede mannen naar billijkheid en doet uitspraak binnen 2 maanden na de dag van indiening van de betreffende klacht.

De uitspraak van het scheidsgerecht is voor beide partijen bindend in hoogste instantie.

Artikel 15.

Duur der overeenkomst en opzegging.

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 jaar, aanvangende 1 Januari 1950 en eindigende 31 December 1950.

Indien echter geen der partijen de overeenkomst uiterlijk 3 maanden vóór het einde van het contractjaar aan de wederpartij bij aangetekend schrijven heeft opgezegd, wordt de overeenkomst geacht telkens met een nieuw contractjaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Aldus overeengekomen en ten bewijze daarvan door partijen getekend, te Nijmegen, d.d. 20-1-1950 te d.d.

De Werkgeefster:

Naamlooze Vennootschap
KUNSTZIJDESPINNERIJ NYMA.

De Vakverenigingen:

De Nederl. Kath. Fabrieksarbeiders-
(sters) bond „St. Willibrordus”

Voorzitter:

Secretaris:

De Algemene Bedrijfsgroepen Centrale

Voorzitter:

Secretaris:

De Christelijke Bedrijfsgroepen Centrale
in Nederland.

Voorzitter:

Secretaris:

a. ALGEMENE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1.

Toepasselijkheid.

De „Algemene Arbeidsvoorwaarden” zijn van toepassing voor het bedrijf van Werkgeefster te Nijmegen.

Waar in deze „Algemene Arbeidsvoorwaarden” sprake is van werknemers, worden daaronder verstaan alle mannelijke en vrouwelijke werknemers op uurloon, zowel in vaste als in losse dienst (deze laatste voor zover niet anders is bepaald), met uitzondering van leerlingen vakopleiding en werksters.

Artikel 2.

Arbeid voor anderen.

De werknemers zullen in geen geval verplicht zijn werk te verrichten voor andere werkgevers dan de werkgeefster zelf. Anderzijds is het zonder uitdrukkelijke toestemming van de Werkgeefster aan de werknemers op straffe van ontslag verboden loonarbeid te verrichten voor derden.

Artikel 3.

Lonen.

Iedere werknemer ontvangt een loon, dat wordt bepaald door de voor hem geldende factoren uit de volledige loonregeling bij Werkgeefster, welke bij haar personeelafdeling is gedeponereerd. Op de daarvoor vastgestelde spreekuren zal de personeelafdeling aan de werknemer op zijn verzoek de voor hem geldende details mededelen.

De persoonswaardering, welke van toepassing is voor de niet in tarief werkenden, wordt vastgesteld door een waarderingcommissie, die bestaat uit permanente leden, te weten chef personeelafdeling en chef bedrijfsorganisatie, benevens wisselende leden, te weten alle toezicht-houders van de te waardenen werknemer vanaf de voorman.

Een werknemer kan betreffende zijn persoonswaardering in beroep gaan bij de Commissie van dagelijks Contact van de Ondernemingsraad, welke wordt uitgebreid met een fabriekskernlid van de betreffende afdeling, indien in deze Commissie geen lid zitting heeft, dat in deze afdeling werkzaam is.

Artikel 4.

Dienstrooster.

Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de Werkgeefster met inachtneming van de wettelijke bepalingen vastgestelde werktijdregeling voor een tijdvak van 1 week of langer. Een verandering in of een vernieuwing van een dienstrooster zal met de voorzitter van de fabriekskern en de vertegenwoordiger(s) in de fabriekskern van de werknemers voor wie ze zal gelden, worden besproken en daarna uiterlijk 24 uren voor zij ingaat aan deze werknemers worden bekend gemaakt.

Overwerk.

Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgeefster opgedragen werk buiten de voor de desbetreffende werknemers geldende normale dienst.

Verschuiving van werktijd, die met verlenging van de normale werktijd gepaard gaat, doch waarbij de meerdere uren worden ingehaald, wordt eveneens als overwerk aangemerkt.

Verschuiving van werktijd, die niet met verlenging van de normale werktijd gepaard gaat, wordt niet beschouwd als overwerk, mits de werktijd niet eerder aanvangt dan 2 uur voor het tijdstip, waarop normaal begonnen wordt, noch later eindigt dan 2 uur na het tijdstip, waarop normaal geëindigd wordt, de dagelijkse schaftijd niet wordt verlengd en de verschuiving daags tevoren aan de werknemers wordt bekend gemaakt.

Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de Werkgeefster noodzakelijk maken, voor de werknemers verplicht, een en ander met in achtneming van de wettelijke bepalingen.

Overwerkvergunningen voor de gehele onderneming of een of meer afdelingen der onderneming zullen door Werkgeefster niet worden aangevraagd dan nadat zij daaromtrent met de fabriekskern resp. met de voorzitter der fabriekskern en de vertegenwoordiger(s) in de fabriekskern van de betreffende afdeling(en) overleg hebben gepleegd.

Omtrent andere overwerkvergunningen zal door Werkgeefster aan de fabriekskern vooraf kennis worden gegeven, die dit desgewenst met de Werkgeefster kan bespreken.

Overwerk wordt betaald met normaal loon, verhoogd met een overwerktoeslag, die nader omschreven is in de volledige loonregeling van Werkgeefster.

Artikel 6.

Feestdagen.

Onder feestdagen wordt verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide Kerstdagen — voorzover deze 3 dagen niet op Zondagen vallen — de tweede Paasdag, de tweede Pinksterdag, Hemelvaartsdag en eventueel zodanige dagen voor zover door de Regering met de eerstgenoemde gelijk gesteld.

Werknemers, die volgens dienstrooster op een feestdag niet werken, zullen hun loon doorbetaald krijgen. Onder loon wordt verstaan: de som van het functieloon, de gemiddelde prestatiepremie, resp. de persoonswaardering, de diensttijdtoeslag, de ploegentoeslag en de toeslag voor bepaalde werkzaamheden.

Arbeid op een feestdag wordt betaald als arbeid op Zondag.

In dat geval zal een andere dag dan de feestdag in plaats daarvan als betaalde vrije dag worden aangewezen.

Artikel 7.

Vacantie.

1. Aan de werknemers, die tenminste 3 maanden onafgebroken in dienst zijn, zal met inachtneming van de hierna volgende bepalingen per kalenderjaar een vacantie worden verleend, die voor de helft aaneen-

gesloten zal worden gegeven en voor de helft uit verspreide vacantedagen (snipperdagen) zal bestaan. Hierbij wordt het aantal snipperdagen naar boven afgerond op hele dagen.

2. De tijdsduur der vacantie is afhankelijk van het aantal gehele maanden gedurende welke een werknemer bij de aanvang dier vacantie in het lopende kalenderjaar onafgebroken in dienst is geweest.

3. Voor elke maand die dit onafgebroken dienstverband heeft geduurd, bedraagt de vacantie 1 werkdag, met dien verstande, dat zij bij een onafgebroken dienstverband van 6 maanden, 6 werkdagen bedraagt, waaronder 1 Zaterdag, en bij een onafgebroken diensttijd van 12 maanden 12 werkdagen, waaronder 2 Zaterdagen.

4. De snipperdagen worden in overleg met de fabriekskern door of vanwege de Directie bepaald. Hiervoor komen in de eerste plaats in aanmerking: bijzondere feestdagen, Goede Vrijdag, 15 Augustus, 1 November, brugdagen, kermisdagen, verjaardagen van de leden van het Koninklijk Huis, enz.

Onder brugdagen wordt verstaan: dagen tussen een Zondag en een binnen 1 week daarop volgende feestdag, of dagen tussen een feestdag en de binnen 1 week daarop volgende Zondag. Zoveel mogelijk zal het aantal aldus aan te wijzen snipperdagen beperkt blijven tot hoogstens 3 per jaar.

Bij het opnemen van snipperdagen naar keuze moet voorop staan, dat het bedrijf geen nadeel ondervindt, zodat slechts een beperkt aantal personen tegelijk afwezig mag zijn. Op één dag mogen er niet meer personen afwezig zijn dan een door de bedrijfsleiding voor iedere afdeling te bepalen percentage.

5. De snipperdagen naar keuze moeten verdeeld worden over het gehele jaar; de aaneengesloten vacantie kan, voorzover de eisen van het bedrijf zulks toelaten, worden genomen tussen 1 April en 1 October.

6. Het is niet toegestaan vacantie op te sparen tot een volgend jaar, tenzij door buitengewone bedrijfsomstandigheden het opgedragen werk een tijdig nemen van vacantie onmogelijk maakt.

7. Indien bij regelmatig verleend ontslag nog geen vacantie is genoten wordt de werknemer alsnog vacantie toegekend, echter slechts tot een met het verlopen gedeelte van het kalenderjaar evenredig deel. Eventueel teveel genoten vacantie in dergelijke gevallen moet worden terugbetaald.

8. Bij ontslag wegens voor de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 1639p B.W., of bij onrechtmatige verbreking van het dienstverband van de zijde van de werknemer, vervalt de vacantie. De Directie behoudt zich het recht voor de in zulke gevallen ten onrechte genoten vacantie te verhalen op het loon. Tegen zodanige maatregel staat beroep open overeenkomstig de wijze geldende voor de persoonswaardering, (zie art. 3).

9. Snipperdagen kunnen vervallen bij overtredingen, zoals in het fabrieksreglement voorzien.

10. De werknemer ontvangt gedurende zijn vakantie als loon de som van het functieloon, de gemiddelde prestatiepremie, resp. de persoonswaardering, de diensttijdtoeslag, de ploegentoeslag en de toeslag voor bepaalde werkzaamheden.

11. De werknemer, die bij de aanvang van of tijdens zijn aaneengesloten vakantie resp. snipperdag(en) ongeschikt is tot werken tengevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van een of meerdere vacantedagen geen gebruik kan maken, kan deze vacantedagen op een andere tijd in het lopende kalenderjaar opnemen.

Artikel 8.

Afwezigheid.

Geen loon is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht, evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op loon in de gevallen, bedoeld in de art. 1638c en 1638d van het Burgerlijk Wetboek.

Op deze regeling bestaan de volgende uitzonderingen :

A. Indien arbeid onmogelijk is geworden tengevolge van een aan het bedrijf overkomen bedrijfsschade, in welk geval Werkgeefster aan de betrokken werknemers vergoeding voor loonderving zal geven zolang de arbeid onmogelijk is, doch niet langer dan over een door haar te bepalen tijdvak, dat tenminste 8 weken zal bedragen.

B. In de hierna genoemde gevallen, waarin de Werkgeefster afwezigheid zal toestaan met doorbetaling van het loon (betaald verlof) — tenzij afwezigheid niet nodig is, omdat de gebeurtenis elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemers plaats vindt — gedurende de voor ieder geval vast te stellen tijd.

a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis van de echtgeno(o)t(e),

b. Gedurende 2 dagen of diensten bij :

1. huwelijk van de werknemer zelf,
2. overlijden of begrafenis van kinderen of ouders,

c. gedurende 1 dag of dienst bij :

1. huwelijk van kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters,

2. overlijden of begrafenis van : grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, zwagers, schoonzusters, schoonzonen of schoondochters,

3. 25-jarig huwelijk van de werknemer en 25- of 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders,

4. bevalling van de echtgenote,

5. bij priesterwijding van een kind, broer of zwager en bij Professie van een kind, broer, zwager, zuster of schoonzuster,

15
d. gedurende ½ dag of dienst bij :

1. ondertrouw,
2. militaire plichten als aangifte of inspectie,

e. gedurende maximaal 2 uur bij bezoek aan dokter of specialist, indien de medische dienst van dit bezoek op de hoogte is, resp. de noodzakelijkheid van deze bezoeken heeft beoordeeld,

f. gedurende maximaal 1 uur bij het vervullen van stemplicht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden,

g. gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij het vervullen van een door de wet of een op de wet steunend voorschrift aan de werknemer persoonlijk zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, welke niet in vrije tijd kan worden nagekomen. Behoudens in geval van militaire keuring, in welk geval de Werkgeefster het gederfde loon over de 1e keuringsdag doorbetaalt, overeenkomstig de beschikking van het College van Rijksbemiddelaars dd. 12 Augustus 1946,

h. gedurende de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf wordt geacht door werkgeefster.

Onder loon wordt verstaan de som van het functieloon, de gemiddelde prestatiepremie, resp. de persoonswaardering, de diensttijdtoeslag, de ploegentoeslag en de toeslag voor bepaalde werkzaamheden.

Artikel 9.

Aanneming, duur der dienstbetrekking, opzegging.

De arbeidsovereenkomst tussen Werkgeefster en de werknemer wordt aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 8 weken, gedurende welke de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.

Na de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds te allen tijde worden opgezegd tegen elke werkdag, met inachtneming van een opzeggings-termijn van tenminste 1 week.

Bij aanneming van werkkrachten zullen sollicitanten, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte ontslagen werden, bij voorkeur weer het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, doch zal rekening worden gehouden met hun geschiktheid voor de verlangde arbeid. Aan hen, die vroeger het langst in dienst zijn geweest, zal dan zoveel mogelijk voorrang worden gegeven boven hen, die korter in dienst waren.

Wanneer het dienstverband van een krachtens deze regeling opnieuw in dienst genomen werknemer korter dan 1 jaar verbroken is geweest, zal deze onderbreking geen invloed hebben op de rechten, die hij zich door zijn vroeger dienstverband had verworven.

Artikel 10.

Losse werknemers.

Onder losse werknemers worden verstaan : zij, die voor een bepaalde tijdsduur of voor de uitvoering van een bepaald karwei in dienst van

werkgeefster worden aangenomen en/of werkzaamheden verrichten, die niet tot de regelmatige arbeid in het bedrijf behoren.

De art. 6, 7 en 8 voorzover handelend over betaald verlof, 9 en 11 van deze overeenkomst, zijn op losse werknemers niet van toepassing.

Naast de overige bepalingen van deze „Algemene Arbeidsvoorwaarden” zijn voor een losse werknemer de bepalingen toepasselijk van de door Werkgeefster met hem individueel te sluiten arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.

Pensioenfonds.

Mannelijke meerderjarige werknemers, uitgezonderd de losse werknemers, zijn verplicht deel te nemen aan de voor het personeel van Werkgeefster bestaande pensioenregeling, mits zij voldoen aan de door de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Nyma Pensioenfonds gestelde vereisten.

b. LOONREGELING VOOR HET MANNELIJK PERSONEEL IN UURLOON

Artikel 1.

Indeling in vakgroepen.

Het mannelijk personeel in uurloon wordt ingedeeld in 4 vakgroepen. De indeling geschiedt naar de maatstaven van bijlage I (vakgroep-indeling), overeenkomstig een vaklijst (bijlage II). De vakgroepen I en II zijn onderverdeeld in vakgroepen Ia, Ib, Ic, resp. IIa, IIb, waarin de arbeiders overeenkomstig hun vakbekwaamheid worden ingedeeld (bijlage III). In vakgroep III worden de vakgroepen IIIa, IIIb, IIIc en IIId onderscheiden, waarin de arbeiders worden ingedeeld volgens de functies, die zij in het bedrijf vervullen. In vakgroep IIId zijn de arbeiders, die in tarief werken, ingedeeld.

Artikel 2.

Het loon.

Het loon bestaat uit :

- functieloon,
- diensttijdtoeslag,
- prestatiepremie resp. persoonswaarderingpremie,
- toeslag voor bepaalde werkzaamheden,
- toeslagen voor overwerk, ploegendienst en Zondagsdienst.

Artikel 3.

De functielonen bedragen in c/u :

Tabel I.

Leef- tijd	Vakgroep I			Vakgroep II		Vakgroep III				Vakgroep IV
	Ia	Ib	Ic	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IIIc	IIId	
15									27	23
16									30	25
17									38	32
18			42	42	41				45	38
19			49	49	47				53	45
20		57	55	55	53	60	57	61		52
21		63	62	62	60	67	63	68		59
22	73	70	69	69	67	76	73	74		67
23	85	80	77	77	75	83	79	80		73
24	89	85	80	79	76	83	79	80		73
25	93	88	83	80	77	83	79	80		73

en ouder

Jongens van 14 jaar ontvangen een vast uurloon van 23 c/u.

Loodbranders kunnen een uurloon ontvangen dat ten hoogste 5 c/u meer bedraagt dan voor hun leeftijd onder vakgroep I is vermeld.

Eerste lieden in de verschillende vakgroepen ontvangen een functie-toeslag van 4 c/u (in vakgroep IIIb van 23 j. en ouder : 5 c/u) boven het loon van de vakgroep waartoe zij behoren.