

VAN DER HEEM N.V. - DEN HAAG - HOLLAND

FABRIEKSRREGLEMENT

Art. 1. Algemene bepalingen.

In dit reglement wordt verstaan:  
onder werkgeefster: VAN DER HEEM N.V., gevestigd te 's Gravenhage;  
onder werknemer: alle mannelijke zowel als vrouwelijke werknemers  
in dienst bij werkgeefster, behoudens het in art. 27 bepaalde;  
onder fabriek: alle gebouwen en terreinen, bij werkgeefster in ge-  
bruik.

Art. 2. Begin en einde der dienstbetrekking.

1. Alvorens in vaste dienst te komen, doorloopt de werknemer een proeftijd van vier weken.
2. Gedurende deze tijd hebben werkgeefster en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking door opzegging onmiddellijk te doen beëindigen.
3. Gedurende de proeftijd wordt geen vergoeding voor verlet (van welke aard ook) toegekend.
4. Behoudens het bepaalde in art. 1639 juncto, de artikelen 1639 p en q van het Burgerlijk Wetboek en met uitzondering van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd aangegaan, zijn werkgeefster en werknemer gehouden van het einde der dienstbetrekking bij uur- en wekloners ten minste één week, bij maandoners één maand van te voren opzegging te doen en wel bij het einde van de loonweek, resp. loonmaand.
5. Na het beëindigen van de proeftijd en bij wederzijdse voldoening wordt de werknemer in vaste dienst aangenomen. Hij ontvangt kos-  
teloos een exemplaar van dit reglement, waarin zijn naam en voor-  
namen en datum van indiensttreding vermeld staan.  
Onverminderd de eerste alinea in Art. 2 lid 5 wordt de werknemer geacht eerst dan in vaste dienst van de werkgeefster te zijn getreden, wanneer hij een schriftelijke verklaring heeft afgelegd, dat hij een exemplaar van dit reglement heeft ontvangen en zich met de inhoud daarvan verenigd heeft.
6. De werknemers kunnen, alvorens in dienst te treden, ter verzeke-  
ring van de gezondheidsvoorwaarden en hygiënische toestanden in het bedrijf ter bescherming van de werknemers, aan een medische controle worden onderworpen op kosten van de werkgeefster.

Art. 3. Algemene verplichtingen van en verbodsbepalingen voor de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de in dit Regle-  
ment vervatte voorschriften en bepalingen.
2. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar alle door of  
vanwege de werkgeefster verder te zijner kennis gebrachte algeme-  
ne of bijzondere voorschriften en instructies, welke de werkgeefster  
in het belang van orde, veiligheid, gezondheid en zedelijkheid  
mocht hebben gegeven of geven.
3. De werknemer heeft zich te onderwerpen aan het gezag, de aanwij-  
zingen en bevelen van het boven hem staande of gestelde toezicht-  
houdend of ander personeel. Hij verbindt zich om alle voorkomende  
de arbeid, van welke aard ook, die hem door of vanwege de werk-  
geefster mocht worden opgedragen, naar zijn beste vermogen en op  
ordelijke wijze te verrichten, en zulks overeenkomstig de door of  
vanwege de werkgeefster verstrekte algemene of bijzondere aanwij-  
zingen, ook al moeten deze werkzaamheden geschieden in een ander

4. De werknemer moet de hem opgedragen arbeid persoonlijk verrichten. Hij is gehouden voor de gehele duur der dienstbetrekking zijn kennis, arbeid en vlijt ten dienste van de werkgeefster te stellen.
5. De werknemer verplicht zich zijn volle medewerking te geven aan de bevoordering van orde, netheld en zindelijkheid bij en tijdens de uitvoering van zijn arbeid, en de uiterste zorg in acht te nemen bij resp. voor alles wat hem wordt opgedragen of toevertrouwd. Hij heeft de grootst mogelijke zuinigheid te betrachten bij het verbruik van gas, water, electriciteit of andere te zijner beschikking gestelde of zijnde materialen. Materiaalafval of stukken, welke niet ver- of bewerkt worden mogen niet in de werkplaats aanwezig zijn, doch moeten zo spoedig mogelijk bij het betrokken magazijn worden ingeleverd.
6. De werknemer is verplicht zijn werkzaamheden vakkundig en met ijver en nauwgezetheid te vervullen en zijn mede-arbeiders naar vermogen bijstand te verlenen en raad te geven, indien een goede gang van zaken zulks vordert.
7. De werknemer is verplicht, in geval van verandering van woonplaats, daarvan direct mededeling te doen aan zijn chef en aan het kantoor van de werkgeefster.
8. De werknemer is verplicht naar vermogen te waken voor eigen veiligheid en voor die van anderen, en ter voorkoming van ongelukken, brand, ontploffing of andere onheilen, alsmede ter voorkoming van bedrijfsstoornis de grootste omzichtigheid bij de uitvoering van zijn arbeid en bij zijn gedrag en optreden in de fabriek of op het karwei in acht te nemen.
9. In geval van brand, ontploffing en dergelijke onheilen, begeeft de werknemer zich zo spoedig mogelijk naar zijn eigen afdeling en handelt, ook op karwei, overigens uitsluitend naar de bevelen en aanwijzingen hem door zijn chef of hoger boven hem gestelden of staanden gegeven.
10. Elke werknemer ontvangt, voorzover nodig, van of vanwege de werkgeefster een lijst van de hem ten behoeve van de onderneming kosteloos ten persoonlijk gebruik geleverde gereedschappen. Hij is verplicht deze gereedschappen in goede staat van onderhoud en compleet te houden.
11. De werknemer is verplicht, indien de werkgeefster zulks wenst, in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen werkzaamheden of in het belang van de veiligheid of gezondheid van zichzelf of van zijn omgeving op kosten van de werkgeefster, zich te onderwerpen aan het onderzoek van een door de werkgeefster aangewezen geneeskundige.
12. De werknemer is verplicht om, zodra hij bemerkt, dat in de hem verstrekte gegevens (tekeningen, modellen, verklaringen e.d.) een fout of blijkbare vergissing voorkomt, dit onverwijld aan zijn onmiddellijke chef te melden. Hij mag in geen geval het werk voortzetten, alvorens de nodige inlichtingen te hebben verkregen. Bovendien is hij verplicht zijn chef in kennis te stellen van hem gebleken fouten in of ondoelmatige kwaliteits van hem ter be- of verwerking ter beschikking gestelde materialen of werktuigen.
13. Het is de werknemer uitdrukkelijk verboden, om zowel gedurende de tijd der dienstbetrekking als daarna, direct of indirect personeel in dienst van den werkgever te bewegen of te doen bewegen, in zijn, des werknemers dienst, dan wel in dienst van anderen over te gaan, zulks met overeenkomstige toepasselijke verklaring van het bepaalde in alinea 5 van artikel 5 van dit Reglement in geval van overtrekking door den werknemer der hier sub 13 gestelde verbodsbepalingen.
14. Het is den werknemer uitdrukkelijk verboden werkzaamheden van werkgeefsters

15. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen, resp. na te laten, wat een goed werknemer te doen, resp. na te laten past.
  16. Alles onverminderd de verplichtingen, overigens voor den werknemer uit het of overeenkomst voortvloeiende.
- Art. 3a. Aankoop door den werknemer van artikelen uit de onderneming van werkgeefster.
1. De werkgeefster kan den werknemer toestaan bij wege van koop of koop op afbetaling, echter uitsluitend tot persoonlijk gebruik van den werknemer of van diens gezin, heelfabrikaten van de onderneming van werkgeefster te betrekken, tegen de prijzen door werkgeefster daartoe vastgesteld.
  2. Het is, onverminderd het op dit stuk in art. 321 Wetb. v. Str. bepaalde, den werknemer ten strengste verboden om de op de in de vorige alinea bedoelde wijze door hem van de onderneming betrokken heelfabrikaten te verkopen (koop op afbetaling inbegrepen), te ruilen, te verhuren, te verpanden, weg te schenken, of te verhandelen, dan na daartoe vooraf gekomen schriftelijke toestemming van werkgeefster.
  3. Onverminderd het ten deze in art. 23 2w bepaalde, wordt een werknemer die in strijd handelt met het in dit artikel bepaalde, van het betrekken van heelfabrikaten van de onderneming uitgesloten.
- Art. 4. Mededelingen aan werknemers.
- Art. 5. Verplichting tot geheimhouding.
1. Het is den werknemer verboden, hetzij gedurende de tijd zijner dienstbetrekking, hetzij na beëindigen daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm of op welke wijze ook, gevraagd of ongevraagd, enige mededeling te doen van of in verband met enige bijzonderheid, de onderneming van werkgeefster betreffende of daarmede verband houdende.
  2. De bij deze door werkgeefster aan werknemer opgelegde verplichting tot geheimhouding betreft onder meer:
    - a. de fabricage en behandeling der door werkgeefster vervaardigde producten en (of) verhandelde waren, heelf- of heelfabrikaten;
    - b. de aanmaak, de inrichting, het gebruik en de dienst der machines, fabrieksinrichting, toestellen en instrumenten, werktuigen, apparaten, materialen en onderdelen, zoals een en (of) ander te eniger tijd, gedurende de tijd der dienstbetrekking of daarna, in de onderneming van werkgeefster aanwezig is of zal zijn, de in- deling en inrichting der werkzaamheden, gebouwen en van het personeel;

- c. de in- en verkooporganisatie, prijzen en relaties, aanbiedingen, werkwijzen, uitvindingen, ootrooien en ootrooiaanvragen, tekeningen, contracten, leveranciers, afnemers, vaste of vloeibare of gasvormige ten behoeve der onderneming gebzigde grond- en hulpstoffen en materialen, heel- of halfabrikaten;
  - d. bijzonderheden omtrent of in verband staande met de boekhouding, briefwisseling en administratie, en in het algemeen de gehele commerciële en financiële geste van de onderneming van werkgeefster;
  - e. alle bijzonderheden aangaande of in verband staande met de arbeidsvoorwaarden, gesprekken, geschriften, contracten, recepten, tabellen, tekeningen, schema's, statistieken en afzetgebieden;
  - f. alle door of vanwege werkgeefster overwogen of voorgenomen plannen of wijzigingsplannen met enige in dit artikel in het algemeen of bijzonderlijk vermelde aan gelegenheid al of niet rechtstreeks in verband staande.
3. Het in dit artikel bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing op bijzonderheden betreffende andere ondernemingen dan die van werkgeefster, die met de onderneming in relatie staan, soortgelijke of aanvouwante artikelen (heel- of halfabrikaten) fabriceren en (of) verhandelen, en (of) waarbij de werknemer door of vanwege de werkgeefster tijdelijk of blijvend te werk is gesteld.
4. Het in dit artikel bepaalde is van toepassing onverschillig of de mededeling geschiedt al of niet met zilver wetenschappelijk dan wel (tevens) commercieel of materieel oogmerk, om niet dan wel tegen enige contraprestatie, en ongeacht of de wetenschap van een en (of) ander den werknemer in of buiten zijn werkzaamheden, vóór of na afloop der dienstbetrekking ter kennis is gekomen.
5. In geval van overtreding gedurende de dienstbetrekking door den werknemer van het in dit artikel bepaalde, is deze, onverminderd het in dit Reglement in artikel 23 alinea 2 sub s bepaalde en met uitsluiting van andere bepalingen van dit Reglement, waarbij tegen enige overtreding boete is bedreigd, echter met in achtname van het bepaalde in artikel 22, alinea 3, gehouden aan werking van het bepaalde in artikel 22, alinea 3, gehouden aan werking van elke overtreding een dadelijk en ineens zonder sommatie of in gebreke stelling opeisbare boete te betalen, voor wat betreft arbeiders, wier in geld vastgestelde loon vier gulden per dag of minder bedraagt, tot een bedrag gelijkstaande aan zijn in geld vastgesteld loon voor één dag, en voor wat betreft arbeiders, wier in geld vastgesteld loon meer dan vier gulden bedraagt, tot een bedrag van f. 300.-, een en ander tenzij, zulks ter keuze van werkgeefster, deze volledige vergoeding der ter zake door den arbeider veroorzaakte schade verlangt, in welk geval uiteraard oplegging ener boete achterwege blijft.
6. In geval van overtreding door den werknemer van het in dit artikel bepaalde na afloop der dienstbetrekking, is het hiervoren in deze alinea bepaalde op geheel overeenkomstige wijze van toepassing, met dien verstande nochtans, dat vorenbedoeld boetebedrag als dan voor ieder geval van overtreding bedraagt f. 300.-.

7. Den werknemer wordt door deze bovendien gewezen op het bepaalde in artikel 272, alinea 1, Wetboek van Strafrecht, luidende:
- " Hij, die opzettelijk enig geheim hetwelk hij, uit hoofde van zijn betzij tegenwoordig, hetzij vroeger ambt of beroep, verplicht is te bewaren, bekend maakt, wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van ten hoogste zeshonderd gulden",
- alsmede op het bepaalde in artikel 273, alinea 1, Wetboek van Strafrecht, luidende:
- " Hij, die opzettelijk aangaande een onderneming van handel of nijverheid, bij welke hij werkzaam is of geweest is, bijzonderheden waarvan hem geheimhouding is opgelegd, bekend maakt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden, " of geldboete van ten hoogste zes honderd gulden".
- Art. 6 Concurrentie-clausule.
1. Het is den werknemer gedurende de dienstbetrekking verboden, om anders dan in opdracht van of vanwege de onderneming, ook in zijn vrije tijd, heel- of halfabrikaten te vervaardigen en (of) te repareren en (of) te verhandelen, direct of indirect, welke door de onderneming van werkgeefster worden vervaardigd, gerepareerd of verhandeld, zulks onverminderd het in de 2e alinea van dit artikel bepaalde.
2. Het is den werknemer, zo gedurende de dienstbetrekking als binnen een tijdvak van twee jaren na beëindiging daarvan, verboden zelf in enigerlei vorm een onderneming, gelijk, gelijkssoortig of aanverwant aan die der werkgeefster, te vestigen, te drijven, mede te drijven of te doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect, alsook financieel als anderszins in welke vorm ook bij een dergelijke onderneming belang te hebben, direct of indirect, of daarin of daarvoor- op enigerlei wijze direct of indirect werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding of om niet, of daarin direct of indirect - anders dan in en door dienstbetrekking - aandeel van welke aard ook te hebben.
3. Het bepaalde in alinea 5 resp. (in geval van overtreding na afloop der dienstbetrekking) alinea 6 van artikel 5 is ter zake van overtreding der in artikel 6 van dit reglement gestelde verbodsbepalingen geheel op overeenkomstige wijze van toepassing.
- Art. 7 Aansprakelijkheid van den werknemer voor schade.
1. De werknemer is naar de Wet aansprakelijk o.m. voor alle schade, vermindering, zoekraken, en verlies, door zijn opzet, schuld of nalatigheid veroorzaakt aan, resp. met betrekking tot enige zaak, aan de werkgeefster of aan een zijner medewerkmers in eigendom toebehorende, dan wel aan de werkgeefster door derden toevertrouwd.
2. In deze gevallen kan de werkgeefster een schadevergoeding eisen, door haar voor ieder geval als dan naar billijkheid vast te stellen.
- Art. 8 Binnenkomst en verlaten van de fabriek. Verlaten van de Afdeling.
1. Het binnenkomen en verlaten van de fabriek moet in de grootste orde en kalme plaats hebben. De werknemer zal de fabriek uitsluitend binnenkomen of verlaten langs de daarvoor aangewezen weg. Bij het binnenkomen neemt iedere werknemer de voor hem bestemde kaart uit het bord. Dez kaart wordt door de werknemer bij het verlaten der fabriek wederom op haar plaats in het bord gezet.

2. Het is de werknemer verboden om gedurende de werktijd de fabriek te verlaten, tenzij voorzien van een schriftelijke toestemming.
3. Het is de werknemer verboden om gedurende de werktijd zijn afdeling te verlaten, tenzij hij door of namens de afdelingschef in het bezit is gesteld van een absentiepenning.

Art. 9. Visittatie

1. De werknemer, die bij het binnenkomen of verlaten der fabriek een pak of pakje bij zich draagt, is verplicht zich daarmee uit zichzelf bij de portier te melden.  
Deze heeft het recht de inhoud van het pakje te onderzoeken. Bovendien is iedere werknemer verplicht zich door de portier, of iemand anders daartoe door of vanwege de werkgeefster aangewezen, aan de lijve te doen onderzoeken. Mannelijk personeel wordt door mannen, vrouwelijk personeel door vrouwen gevisiteerd.

Art. 10. Arbeidshuur en overwerk.

1. Als normale werkweek geldt een werkweek van ten hoogste 48 uur. Met inachtneming van de wettelijke voorschriften zullen door de werkgeefster, voorzover bij of krachtens de Arbeidswet geen uitzonderingen zijn toegestaan, de dagelijkse werktijden worden vastgesteld.
2. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, doch indien het belang van het bedrijf, naar het oordeel van de werkgeefster, overwerk noodzakelijk maakt, zijn de werknemers gehouden dit te verrichten.

Art. 11. Aanvang en einde der werktijd.

1. De werknemer heeft toegang tot de fabriek 5 minuten vóór aanvang van de arbeid, terwijl hij gehouden is deze uiterlijk 10 minuten ná het einde van de arbeidstijd te hebben verlaten, tenzij hij vanwege werkgeefster uitdrukkelijk andere instructies heeft ontvangen.
2. Aanvang en einde van de werktijden worden geregeld naar de fabrieksklok en aangegeven door signalen. Bij het signaal, dat de aanvang van de werktijd aangeeft, moet de werknemer in zijn afdeling aanwezig zijn en op zijn plaats zijn arbeid aanvangen resp. hervatten. Hij mag zijn werk niet verlaten vóór het signaal, dat het einde van de werktijd aangeeft.

Art. 12. Schafittijd

1. Duur, aanvang en einde der schafittijden worden, met inachtneming van de bepalingen der Wet, door of vanwege werkgeefster vastgesteld.
2. Gedurende de middagschafit is het alleen aan die werknemers vergund zich in de fabriek op te houden, aan wie door of vanwege werkgeefster zulks uitdrukkelijk is toegestaan.

Art. 13. Verhinderung der werknemers om de bedongen arbeid te verrichten.

1. Indien een werknemer door ziekte, ongeval als anderszins verhinderd is te werk te komen, of zijn arbeid op tijd aan te vangen of te hervatten, zal hij of iemand van zijnontwege daarvan kennis geven aan de portier, of aan afd. Arbeid binnen een uur na aanvang of hervatting van de arbeidstijd, onder opgeve van de grond der verhindering.

2. In geval van verhindering door ziekte, is de werknemer verplicht zich aan het onderzoek van de door werkgeefster daartoe aangewezen controlerenden geneesheer der onderneming te onderwerpen.

Art. 14. Loonbetaling

De werkgeefster zal het loon - vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen - op de betaaldag onmiddellijk na beëindiging van de arbeidstijd aan iedereen werknemer afzonderlijk in een loonpakje of met een loonbriefje uit betalen.  
Op het loonpakje of loonbriefje moet duidelijk leesbaar vermeld zijn:

- a. naam van de werknemer;
- b. periode waarop de betaling betrekking heeft;
- c. bruto-loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, overwerk, stukloon, oververdiensde of wel andere beloningen;
- d. loonbelasting;
- e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.

Verzuim met behoud van loon.

Art. 15

Geen loon is verschuldigd over de tijd gedurende welke werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht, evenmin behoudt de werknemer aanspraak op loon in de gevallen bedoeld in de artikelen 1638 c en d van het Burgerlijk Wetboek, behoudens de volgende uitzonderingen:

- a. bij zijn ondertrouw gedurende het daarvoor nodig zijnde aantal uren tot ten hoogste 4 uur, en bij zijn huwelijk gedurende 2 dagen;
- b. bij huwelijk van eigen kinderen en bij bevalling van zijn echtgenote gedurende één dag;
- c. bij overlijden van de echtgenoot (echtgenote), ouders, schoonzusters en grootouders, gedurende één dag, mits de teraardebestelling c.g. de verassing wordt bijgewoond;
- d. bij de teraardebestelling van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, gedurende één dag, mits de teraardebestelling c.g. de verassing wordt bijgewoond;
- e. bij de vervulling van een door de wet opgelegde verplichting - uitgezonderd die, welke voortvloeit uit het Wetboek van Strafvordering - en/of publiekrechtelijke functie, wordt de werknemer over het daarvoor noodzakelijke aantal verzuimde uren het loon uitbetaald.  
Het vorenstaande is niet van kracht voorzover de werknemer van derden geldelijke vergoeding heeft ontvangen voor de vervulling van zijn verplichtingen en/of functie.  
De betaling van het verzuim op grond van de in dit artikel genoemde gevallen geschiedt volgens de richtlijnen in art. 16 aangegeven.

Art. 16

De volgende algemeen erkende Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Berste en Tweede Kerstdag voorzover niet op Zondag vallend, worden uitbetaald op basis van het vigerende uurloon, vermeerderd met de gemiddelde premie en/of toeslag.

De berekening van boven het uurloon te betalen premie en/of toeslag vindt volgens onderstaande richtlijnen plaats:

- a. voor dagen vallende in het tijdvak van 2 Januari tot aan de zgn. fabrieksvacantie wordt uitbetaald de gemiddelde in de tweede helft van het voorafgaande jaar uitbetaalde premie en/of toeslag;
- b. voor dagen vallende in het tijdvak van het begin der fabrieksvacantie t/m 31 Augustus wordt uitbetaald de gemiddelde in de maanden Maart, April, en Mei van het lopende jaar uitbetaalde premie en/of toeslag;
- c. voor dagen vallende in het tijdvak van 1 September tot en met 1 Januari van het volgende jaar, wordt uitbetaald de gemiddelde in de eerste helft van het lopende jaar betaalde premie en/of toeslag.

Aan de werknemer voor wien de tijd waarin hij in dienst is nog te kort is om volgens bovenstaande richtlijnen de gemiddelde premie en/of toeslag te berekenen, wordt betaald zijn vigerend uurloon verhoogd met 15%.

Art. 17

Regeling van overwerk en arbeid op bijzondere uren.

Voor de betaling van overwerk en op bijzondere uren zal de volgende regeling van kracht zijn.

De werknemer wordt geacht voor arbeid verricht:

1. a. op werkdagen de eerste 2 uren voor en de eerste 2 uren na het einde van een normale werkdag 25% langer te hebben gewerkt dan in werkelijkheid is geschied; uren, waardoor, binnen het bestek van de normale werkdag de voor den betrokken werknemer gebruikelijke arbeidsduur wordt overschreden, worden met de hiervoor genoemde gelijk gesteld,
- b. op Zon- en feestdagen 100% langer te hebben gewerkt dan in werkelijkheid is geschied; als dan vervalt artikel 16;
- c. voor elk der overige uren wordt de werknemer geacht 50% langer te hebben gewerkt dan in werkelijkheid is geschied.

Onder "normale werkdag" wordt verstaan het tijdsverloop tussen de aanvang en het einde van de dagelijkse werkdagen der betrokken werknemers, zoals deze in normale omstandigheden is.

Onder de laatste 2 uren voor de aanvang en de eerste 2 na het einde van de "normale werkdag" wordt verstaan de laatste twee uren en de eerste twee uren direct aansluitend aan het tijdstip van aanvang respectievelijk einde van de normale werkdag (waarbij een wettelijk verplichte of door billijke omstandigheden geboden schafttijd tot de normale werkdag wordt gerekend).

Reisuren gelden niet als overuren. Alle toeslagpercentages worden alleen over werkelijk gewerkte uren gegeven.

Onder de bovenstaande regeling vallen niet de uren, gedurende welke buiten de normale werkdag gewerkt wordt met het reseris te voren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of waarop niet gewerkt zal worden (de in artikel 16 genoemde feestdagen en de vacantie niet inbegrepen) in te halen. Voorts vallen niet onder de bovenstaande regeling de uren gedurende welke een werknemer bij bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, indien hij, met inbegrip van die uren, in vier achtereenvolgende weken gemiddeld niet langer werkt dan de voor hem geldende normale werkdag per week. (De uren, buiten de normale werkdag gewerkt om de bedrijfsstoornis te verhelpen, vallen vól onder de bovenstaande regeling).

2.

Indien in de onderneming met tweeploegenlijst zal moeten worden gewerkt, zal aan werklieden, die in zulk een tweeploegendienst te werk zijn gesteld, gedurende die tijd, over elke periode van van twee werkweken hun uurloon worden uitbetaald voor tenminste 6 uren meer dan het aantal gewerkte uren, met een minimum van 96 uren in totaal.

Indien in verband met bijzondere tijdsomstandigheden tijdelijk met een verkorte werkdag zou moeten worden gewerkt, geldt als minimum (in plaats van 96 uur in het totaal) tweemaal de verkorte werkdag in totaal.

Art. 18. Vacantie

Werknemers, die tenminste drie maanden onafgebroken in dienst zijn geweest van de werkgeefster, ontvangen voor iedere 25 dagen 1 dag vacantie met een maximum van 12 dagen per jaar, waaronder 2 Zaterdagdagen. Van deze 12 dagen kunnen ten hoogste 6 dagen aaneengesloten worden genomen. De overige dagen worden in het vervolg verspreide dagen genoemd.

De werkgeefster kan de zes aaneengesloten dagen als zgn. fabrieksvacantie te zelfder tijd aan het gehele personeel geven. In dit geval zullen alle werknemers, die op die datum bij werkgeefster in dienst zijn, in het genot van die vacantie gesteld worden. Zij, die wegens te kort dienstverband nog geen recht op de volle vacantie kunnen doen gelden, kunnen voor de overige fabrieksvacantedagen te werk worden gesteld.

Indien zij niet te werk worden gesteld, is de werkgeefster bevoegd die tijd door de desbetreffende werknemers vóór of na de vacantie te doen inhalen; de uit dien hoofde gewerkte uren gelden voor zover zij buiten de normale werkdag vallen, als overuren in de zin van art. 17.

Van de verspreide vacantedagen kunnen er ten hoogste vier door werkgeefster worden aangewezen om door het hele personeel tegelijkertijd te worden genomen. Onder deze verspreide, gemeenschappelijke te genieten vacantedagen kunnen onder meer worden begrepen: Christelijke feestdagen, niet vallende onder de in art. 16 genoemde feestdagen van het Koninkrijk Huis, nationale en/of locale feestdagen.

De zgn. fabrieksvacantie en de gemeenschappelijke te genieten verspreide dagen zullen door de werkgeefster na overleg met de Kern worden vastgesteld vóór 1 Maart van ieder jaar.

Gedurende de zgn. fabrieksvacantie en de verspreide vacantedagen wordt de werknemer betaald volgens de richtlijnen omschreven in art. 16.

Art. 19. Loonkorting.

1. Behoudens het ten deze overigens in de Wet bepaalde, worden door of vanwege de werkgeefster bij iedere loonbetaling onder meer verrekend:
  - a. de door den werknemer aan de werkgeefster verschuldigde schadevergoedingen;
  - b. het bedrag der boeten aan de werknemer door de werkgeefster opgelegd, een en ander met in achtname van het bepaalde in art. 1637 u B.W., mits door de werkgeefster een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, vermeldende het bedrag van iedere boete, alsmede de tijd, waarop, en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtrede bepaling van het Reglement of van de schriftelijke aangegane overeenkomst;
  - c. de bijdrage in het Spaarfonds, door de werkgeefster overeenkomstig het in artikel 1637, S 10 en 20 B.W. bepaalde ten behoeve van de werknemer gestort;
  - d. het bedrag van hetgeen op het loon teveel betaald is.

2. Ter zake van hetgeen de werkgeefster krachtens het hierboven sub b. en c. bepaalde zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke uitbetaling van het loon niet meer worden ingehouden dan een vijfde gedeelte van het in geld vastgestelde loon, hetwelk alsdan zou moeten worden uitbetaald, ter zake van hetgeen de werkgeefster krachtens de bepalingen van dit artikel, dan wel krachtens het overigens in artikel 1638 r B.W. bepaalde in het geheel zou kunnen vorderen, mag door de werkgeefster bij elke uitbetaling van het loon niet méér worden ingehouden dan in totaal twee vijfde gedeeltes van dit bedrag. De in deze alinea genoemde en bedoelde beperkingen zijn niet van toepassing bij het eindigen der dienstbetrekking.

Art. 20. Loon bij ziekte.

1. De werknemers zijn tegen de gevolgen van ziekte verzekerd bij een erkende bedrijfsvereniging voor ziekengeldverzekering, dan wel bij den Raad van Arbeid.
2. De uitkering van ziekingeld heeft plaats op den voet als bepaald in de Statuten en Reglementen van die bedrijfsverenigingen, respectievelijk als bepaald voor de ziekengelduitkering bij de Raden van Arbeid.

Art. 21. Reclames bij de loonbetaling.

1. Het loon wordt uitbetaald in gesloten van doorzichtig papier vervaardigde loonzakjes.
2. Van reclames omtrent te weinig uitbetaald loon wordt slechts nota genomen, indien het loonzakje nog niet door de werknemer was geopend.

Art. 22. Boete. Bestemming der boeten.

1. In de hierna volgende gevallen kunnen, onverminderd het bepaalde in artikel 23 en 24 door of namens de werkgeefster aan den werknemer navermelde boetebedragen worden opgelegd.
  2. Binnen een week mag aan de werknemer, wiens in geld vastgestelde loon f. 4,- per dag of minder bedraagt, geen hooger bedrag aan gezamenlijke boeten worden opgelegd, dan zijn in geld vastgesteld loon voor één dag bedraagt. Geen afzonderlijke boete mag hooger dan dat bedrag worden gesteld.
  3. Indien de werkgeefster in enige door de werknemer geplieegde handeling of nalatigheid waartegen bij dit artikel of elders in dit reglement boete is bedreigd, grond vindt den werknemer, al of niet onmiddellijk te ontslaan en tot dit ontslag overgaat, zal den werknemer ter zake geen boete worden opgelegd, onverminderd het recht der werkgeefster op schadevergoeding, indien daartoe grond bestaat.
  4. De werknemer, die bij binnenkomst zijn kaart in het bord laat staan, een verkeerde kaart uithneemt of bij het verlaten van de fabriek kaart in te steken, dan wel een verkeerde kaart insteekt, of de door hem van of vanwege de werkgeefster ontvangen kaart of absentiepenning verliest of zoekraakt, verbeurt een boete van 10 cent.
  5. De werknemer, die de fabriek verlaat of binnengaat langs een andere weg dan de daarvoor bestemde, verbeurt een boete van 50 cent.
  6. De werknemer, die zich zonder inachtname van het bepaalde in Artikel 8, alinea 2, resp. Artikel 8, alinea 3, uit de fabriek of van de afdeling verwijsdert, of na bekomen toestemming om de fabriek of de afdeling te verlaten, daaruit langer dan noodzakelijk wegblijft, verbeurt een boete voor wat betreft de fabriek van f. 0,50 en voor wat betreft de afdeling van f. 0,25.
  7. De werknemer, die zonder geldige reden zijn arbeid later dan in Artikel 1, alinea 2 van dit Reglement aangegeven, aanvangt, resp. hervat, wordt gestraft met een boete van 10, resp. 20, resp. 50 cents, naarmate de vertraging bedraagt 5 minuten of minder, meer dan 5 en minder dan 10 minuten, 10-30 minuten. De werknemer, die zonder geldige redenen na verloop van meer dan een half uur zijn arbeid niet heeft aangevangen, resp. hervat, wordt zoverre de werkgeefster als dan niet gebruik maakt van de bevoegdheid, haar in Artikel 24 gegeven, die dag niet meer in de fabriek toegelaten, heeft geen aanspraak op loon over de uren, dat hij die dag zijn arbeid niet heeft verricht, en verbeurt bovendien een boete van 50 cent.
  8. De werknemer, die werkzaamheden verricht zonder daartoe bekomen opdracht, die zich zonder toestemming van zijn chef van zijn werkzaamheden verwijsdert of het hem opgedragen werk zonder redelijke grond onderbreekt, verbeurt een boete van 25 cent.

9. De werknemer, die tijdens het werk speelt, stoeit, vecht of zich luidruchtig gedraagt, verbeurt een boete van 50 cent.
10. De werknemer, die bij herhaling te weinig of slecht werk aflevert, verbeurt een boete van 50 cent.
11. De werknemer, die hem ingebruik gegeven werktuigen onvoldoende onderhoudt of in ongerede doet geraken, of verliest of zoek maakt, verbeurt een boete van 25 cent. Bij herhaling binnen 4 weken wordt de boete verhoogd tot 50 cent.
12. De werknemer, die zonder daartoe gerechtigd te zijn aan een ander gereedschap, al of niet ten gebruike afstaat, dat dien werknemer overeenkomstig het in artikel 10 bepaalde tot zijn persoonlijk gebruik door of vanwege de werkgeefster is verstrekt alsmede de werknemer, die zonder daartoe gerechtigd te zijn, in het bezit wordt aangetroffen van gereedschap, dat overeenkomstig het in artikel 3, alinea 10 bepaalde aan een ander tot diens persoonlijk gebruik door of vanwege de werkgeefster is verstrekt, verbeurt een boete van 50 cent.
13. De werknemer, die wordt aangetroffen in een gedeelte der fabriek waar hij niet voor het verrichten van zijn arbeid of op last van een zijner boven hem gestelden behoeft te zijn, verbeurt een boete van 50 cent.
14. De werknemer, aan wiens schuld te wijten is, dat aan de eigendommen der werkgeefster of van derden, die deze aan de werkgeefster toevertrouwen, schade wordt toegebracht, of dat deze vermindering of verlorene of zoekraken, verbeurt een boete van 50 cent.
15. De werknemer, die privaten, was- of schaftlokalen of welke plaatsen der fabriek ook, verontreinigt, verbeurt een boete van 25 cent.
16. De werknemer, die in de fabriek rookt, buiten de daarvoor door de werkgeefster bestemde plaats en tijd, verbeurt een boete van 50 cent.
17. De werknemer, die handelt in strijd met de voorschriften en instructies door de werkgeefster in het belang der veiligheid gegeven, verbeurt een boete van 50 cent.
18. De werknemer, die handelt in strijd met de verplichting hem in artikel 3, alinea 14 opgelegd, verbeurt een boete van 50 cent.
19. De werknemer, die zonder redelijke grond verzuint te voldoen aan de verplichting, hem in artikel 1 alinea 1 van dit Reglement opgelegd, verbeurt een boete van 50 cent.
20. De werknemer, die handelt in strijd met enige bepaling van dit Reglement of met enige hem daarbij opgelegde verplichting of gestelde verbodsbepaling, wordt voor zoverre tegen een dergelijke overtreding niet reeds elders in dit Reglement bijzondere boetes is bedreigd, gestraft met een boete van 10 cent, en in geval van herhaling van dezelfde overtreding binnen 4 weken, nadat ter zake boete werd opgelegd, met een boete van 50 cent.
21. De boeten worden door de werkgeefster gestort in het Spaarfonds voor Personeel van de N.V. Adiofabriek en Ingenieursbureau voorheen van der Heem & Bloemsma, en wel in het Suppletiefonds (Fonds C) tenzij, resp. in zoverre niet de Directie de opbrengst der boeten bestemt voor de versterking der kasmiddelen van door en ten behoere van althans het grootste gedeelte van het gehele personeel voor nut en ontspanning opgerichte verenigingen.

Art. 23 Omiddelrijk ontslag uit de dienstbetrekking.

1. Behoudens het ten deze in artikel 1639 p. B.W., en onverminderd het in artikel 24 van dit Reglement bepaalde, kan de werkgeefster jegens den werknemer o.m. de hieronder sub a.- vermalde gronden als dringende redenen beschouwen om onder onverwijlde mededeling van den grond van de omiddelrijke beëindiging der dienstbetrekking aan den betrokken werknemer, dezen omiddelrijk en op staanden voet uit haar werkgeefsters dienst te ontslaan.
2. Mitsdien stelt zich aan omiddelrijk ontslag door of namens de werkgeefster uit de dienstbetrekking bloot o.m.:
  - a. de werknemer, die gedurende 2 opeenvolgende werkdagen, dan wel bij herhaling een werkdag of gedeelte daarvan niet op het werk komt, zonder dat daarvoor een geldige reden bestaat;
  - b. de werknemer, die, ook na bekomen waarschuwing, bij herhaling te laat te werk komt;
  - c. de werknemer, die weigert om aan redelijke bevelen, hem door of namens de werkgeefster of andere boven den werknemer gestelden gegeven te voldoen, alsmede de werknemer, die zich schuldig maakt aan een verregaand brutaal optreden;
  - d. de werknemer, die zich schuldig maakt aan onzedelijke taal, handelingen, optreden of gedragingen;
  - e. de werknemer, die in de fabriek of op karwei zich schuldig maakt aan enig misdrijf of aan poging daartoe, dan wel aan het wederrechtelijk gebruik van zaken, die aan een ander dan aan de werknemer toebehoren.
  - f. de werknemer, die ondanks aanmaning, weigert zich te ontderven aan de visitatie, bedoeld in artikel 9 van dit Reglement;
  - g. de werknemer, die, ondanks waarschuwing zonder toestemming der werkgeefster in de fabriek artikelen van welke aard ook te koop aanbiedt, koopt of verkoopt;
  - h. de werknemer, die zonder toestemming van de werkgeefster, gedurende de werktijden binnen of buiten de fabriek als agent van verzekering- of voorschot-instellingen werkzaam is, intekenlijsten aanbiedt, collecteert of gelden inzamelt, biljetten van welke aard ook aanplakt of verspreidt, propageert voor enige vereniging of voor welk doel ook, of wel buiten de werktijden doch binnen de fabriek zich aan één dier feiten schuldig maakt;
  - i. de werknemer, die vergaderingen beleggt binnen de fabriek zonder vergunning van werkgeefster;
  - j. de werknemer, die een waarschuwing ontvangen hebbende om meer of beter werk te verrichten, deze niet ter harte neemt;
  - k. de werknemer, die zich, ondanks waarschuwing, in de fabriek, of op karwei schuldig maakt aan gebruik van alcoholhoudende dranken, dan wel dergelijke dranken, of voor de gezondheid of veiligheid gevaarlijke, of door de Wet verboden stoffen of voorwerpen ondanks waarschuwing in de fabriek binnen brengt, dan wel zich in aangeschoten of beschonken toestand in de fabriek of op karwei bevindt.



- l. de werknemer, die, ondanks waarschuwing op deuren, muren enz. schrift of op deze op andere wijze verontreinigt;
  - m. de werknemer, die ondanks waarschuwing, aanwezig is in een werkplaats, waar hij niet voor het verrichten van arbeid of op last van de werkgeefster of een der boven den werknemer gestelden behoeft te zijn;
  - n. de werknemer, die in de fabriek rookt;
  - o. de werknemer, die zich schuldig maakt aan overtreding van het in artikel 6 bedoelde concurrentieverbod;
  - p. de werknemer, die zonder bekomen toestemming van een daartoe bevoegde, en ondanks waarschuwing, tijdens den duur der arbeidsovereenkomst voor een andere werkgeefster, al of niet tegen betaling, arbeid verricht;
  - q. de werknemer, die zonder toestemming van de werkgeefster of een boven den werknemer gestelde, binnen de fabriek fotografische opnamen maakt;
  - r. de werknemer, die de hem bij artikel 5 opgelegde verplichting tot geheimhouding schendt;
  - s. de werknemer, die op ernstige wijze handelt in strijd met de verplichting hem in artikel 3, alinea 14 opgelegd;
  - t. de werknemer, die zich schuldig maakt aan brandstichting in de fabriek, of een poging daartoe, of aan wiens schuld te wijten is, dat in de fabriek brand ontstaat;
  - u. de werknemer, die door opzet of schuld leven of gezondheid van zichzelf of van derden ernstig in gevaar brengt, alsmede de werknemer, aan wiens opzet of schuld enig ongeval, bedrijfsstagnatie of machine- of werktuigbreuk of stoomniss, dan wel ernstig verlies of bederf van, of schade aan machines, of materialen, of werktuigen te wijten is;
  - v. de werknemer, die zich schuldig maakt aan overtreding van het bepaalde in artikel 3, alinea 13 van dit Reglement;
  - w. de werknemer, die op ernstige wijze handelt in strijd met het bepaalde in art. 3a van dit reglement.
3. Alles onverminderd het recht van werkgeefster op schadevergoeding en onverminderd uiteraard de rechten en verplichtingen voor enige partij van deze uit de Wet voortvloeiende.

Art. 24 Schorsing

1. In alle gevallen, waarin bij artikel 22 tegen de daargenoemde en bedoelde overtredingen boete is bedreigd, en de werknemer zich, niet tegenstaande hem ter zake reeds eerder een boete werd opgelegd, opnieuw aan eenzelfde of gelijksoortige overtreding in artikel 22 genoemd of bedoeld, schuldig maakt, staat het de werkgeefster vrij, den werknemer, in plaats van een boete op te leggen, in de dienstbetreking te schorsen voor de tijd al naar gelang van de ernst van de door dezen werknemer begane overtreding, van ten minste een halve werkdag en ten hoogste 3 dagen, de Zaterdag als dan voor een halve werkdag gerekend.
2. De bevoegdheid van de werkgeefster tot schorsing laat onverlet diens bevoegdheid, om ter zake van de door den werknemer gepleegde overtreding van dezen vergoeding der schade te eisen.

3. Verder behoudt in de in alinea 1 bedoelde gevallen de werkgeefster ten allen tijde de bevoegdheid, den werknemer in plaats van te schorsen, al of niet onmiddellijk uit de dienstbetreking te ontslaan.
4. Het staat de werkgeefster ook in de gevallen, genoemd of bedoeld in artikel 23 sub a. tot en met v. vrij den werknemer in plaats van onmiddellijk uit de dienstbetreking te ontslaan, ter zake van de begane handeling of nalatigheid te schorsen voor de tijd, al naar gelang van de ernst der door den werknemer begane handeling of nalatigheid, van tenminste een halve werkdag en ten hoogste 3 dagen, de Zaterdag als dan voor een halve werkdag gerekend. Het in alinea 2 van dit artikel bepaalde is als dan op overeenkomstige wijze van toepassing.
5. Over de tijd, gedurende welke de werknemer krachtens het in dit artikel 24 bepaalde door de werkgeefster is geschorst, is deze aan den werknemer geen loon verschuldigd.

Art. 25

Klachten, verzoeken, kern.

1. Ingeval van klachten of verzoeken van welke aard ook, die verbond houden met de arbeid, het verblijf in de fabriek, of met enige omstandigheid, waaronder de werknemer zijn taak heeft te vervullen, wendt de betrokken werknemer zich bij voorkuur tot de kern, die de zaak te zijnen behoeve met de werkgeefster of haar gemachtigde opneemt, of indien de werknemer de noodzakelijkheid daartoe gevoelt, rechtstreeks tot de werkgeefster. In het laatste geval vervoegt hij zich na afloop van de werktijd aan het kantoorloket, waar hem zal worden medegedeeld, wanneer hij door de Directie zal worden ontvangen.

Art. 26

Getuigschrift

Bij het eindigen der dienstbetreking zal de werkgeefster den werknemer op diens verzoek een getuigschrift uitreiken als is voorgeschreven in artikel 1638aa van het Burgerlijk Wetboek.

Art. 27

Inwerkingtreding, toepasselijkheid en wijziging van het Reglement.

1. Dit reglement is van toepassing op alle werknemers der onderneming, met dien verstande, dat de artikelen 10, 15 laatste alinea, 16, 17 en 18 uitsluitend van toepassing zijn op hen, die op uurloon werken, en voor zover bij de Wet of bijzonderlijk tussen de onderneming en den werknemer aangegane overeenkomst niet anders is of mocht.
2. In dit reglement voorgenomen wijzigingen zullen tenminste 8 dagen vóór de in werkingtreding daarvan aan het personeel in ontwerp kosteloos ter inzage worden verstrekt. Dergelijke wijzigingen zullen overigens verbindend zijn en in werking treden met inachtneming van het op dit stuk in de Wet bepaalde.